

SciPress.ru



Научно-издательский центр
ОТКРЫТОЕ ЗНАНИЕ
РИНЦ УДК ББК ГОСТ ISBN ISSN DOI SCOPUS COPYRIGHT

**Международный
научно-практический журнал**

ЭКОНОМИКА И ОБЩЕСТВО

№04 (22) 2022

спецвыпуск по итогам конференции
«Управление человеческими ресурсами
в рамках реализации национальных целей
и стратегических задач развития (III)»
28.01.2022, г.Нижний Новгород

**Нижний
Новгород**

<http://scipress.ru/economy/>

УДК 31+33

ББК 60+65

Э 40

Экономика и общество: спецвыпуск по итогам конференции «Управление человеческими ресурсами в рамках реализации национальных целей и стратегических задач развития России» 28.01.2022. Нижний Новгород: НИЦ «Открытое знание», 2022. 86 с.

Спецвыпуск журнала «Экономика и общество» по итогам международной научно-практической конференции «Управление человеческими ресурсами в рамках реализации национальных целей и стратегических задач развития России», состоявшейся 28 января 2022 г. в малом зале Торгово-промышленной палаты г. Н.Новгорода, включает в себя научные статьи и презентации по вопросам перспективных направлений управления человеческими ресурсами на современном этапе развития России, проблемам регулирования трудовых отношений, методы которые обеспечивают качество жизни населения и развитие партнерских отношений, инновациям в реализации кадровой политики, проблемам в становлении национальной системы квалификаций, вопросам организации контроллинга и аудита персонала, вопросам профориентации и развития персонала в контексте трансформации социально-экономических отношений в условиях реализации национальных целей и стратегических задач развития РФ.

Электронная версия номера находится в свободном доступе на сайте журнала <http://scipress.ru/economy/>

Данный сборник распространяется по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 Всемирная (CC BY 4.0)

УДК 31+33

ББК 60+65

© НИЦ «Открытое знание», 2022
© Коллектив авторов, 2022

Редакция

Захарова Светлана Германовна – главный редактор, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и государственного управления ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород, РФ

Плесканюк Татьяна Николаевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры иноязычной профессиональной коммуникации, Нижегородский государственный педагогический университет имени К. Минина, г. Н.Новгород, РФ

Редакционный Совет

Герасимов Борис Никифорович – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента, Международный институт рынка, г. Самара, РФ

Дмитриев Михаил Николаевич – доктор экономических наук, профессор кафедры организации и экономики строительства, Нижегородского Государственного Архитектурно-Строительного Университета, г. Н.Новгород, РФ

Мазин Александр Леонидович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории, Нижегородский институт управления, филиал РАНХиГС, г.Н.Новгород, РФ

Озина Альбина Михайловна – доктор экономических наук, академик РАЕН, профессор кафедры экономики и обеспечения экономической безопасности, Нижегородский институт управления, филиал РАНХиГС, г.Н.Новгород, РФ

Удалов Федор Егорович – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента и государственного управления, Институт экономики и предпринимательства, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г.Н.Новгород, РФ

Чернышова Анна Владимировна – доктор исторических наук, профессор кафедры истории и теории государства и права, Нижегородский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Н.Новгород, РФ

Яшин Сергей Николаевич – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой менеджмента и государственного управления, Институт экономики и предпринимательства, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород, РФ

Яшина Надежда Игоревна – доктор экономических наук., профессор, заведующий кафедрой финансов и кредита, Институт экономики и предпринимательства, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород, РФ

Редакционная Коллегия

Кравченко Юрий Маркиянович – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры правового обеспечения национальной безопасности, Нижегородский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Н.Новгород, РФ

Рогова Галина Ивановна – кандидат социологических наук, начальник отдела маркетинга образовательных услуг, руководитель УМЦ по профилактике терроризма, Нижегородский институт управления, филиал РАНХиГС, г. Н.Новгород, РФ

Соменкова Наталия Сергеевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Институт экономики и предпринимательства, Нижегородский государственный университет им. Н.И.

Лобачевского, г. Н.Новгород, РФ

Суходоева Людмила Фёдоровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и государственного управления, Институт экономики и предпринимательства, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород, РФ

Фролов Владислав Генрихович – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики фирмы, Институт экономики и предпринимательства, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, г. Н.Новгород, РФ

Черкашнев Роман Юрьевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры Финансы и банковское дело, Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, г.Тамбов, РФ

Чернышов Анатолий Николаевич – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и обеспечения экономической безопасности, Нижегородский институт управления, филиал РАНХиГС, г.Н.Новгород, РФ

***Материалы печатаются с оригиналов, поданных в оргкомитет,
ответственность за достоверность информации несут авторы статей***

ОГЛАВЛЕНИЕ

Войтешенко Б.С. Формирование экологически ориентированной личности как условие рационального использования вторичных материальных ресурсов	5
Захарова Э.Р. Микрофинансовые кредитные организации в РФ.....	12
Земцов А.Г. Эффективность управления человеческими ресурсами в системе здравоохранения: зарубежный опыт	21
Калиновская И.Н. Анализ представленных на рынке труда компетенций, извлеченных из цифровых источников с помощью искусственного интеллекта.....	28
Кожин В.А., Шагалова Т.В. Научная основа организация мотивации и стимулирования труда персонала.....	36
Машевская О.В. Трудовые ресурсы и формирование цифровых компетенций	53
Михайлова С.Ю., Музякова А.Л., Харитонов М.Ю., Григорьев А.Д., Кодыбайкин С.Н. Инновационное развитие Чувашской Республики: ментальный концепт.....	62
Новоспаская Е.Д. Управление человеческими ресурсами в эпоху цифровизации.	69
Окрут К.С. Роли руководителя в управлении организацией.....	80

УДК 338.242

Войтешенко Б.С. Формирование экологически ориентированной личности как условие рационального использования вторичных материальных ресурсов

Войтешенко Болеслав Станиславович

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления
Белорусский государственный экономический университет, РБ, г. Минск
voiteshenko@bseu.by

Formation of an environmentally oriented individual as a condition for the rational use of secondary material resources

Voiteshenko Boleslav Stanislavovich

Cand. Sci. (Economy), Assistant Professor of Department of Economics and Management
Belarussian State Economic University, Belarus, Minsk

Аннотация. В статье рассматриваются проблемы рационального использования вторичных материальных ресурсов. Анализируется опыт раздельного сбора твердых коммунальных отходов в Беларуси. Отмечается фиаско рынка в решении проблем, связанных с превращением отходов во вторичные материальные ресурсы. Вносятся предложения по формированию системы эффективного государственного регулирования обращения с отходами. Подчеркивается необходимость формирования экологической культуры населения, включая экологическое образование и воспитание. Отмечается, что особенности менталитета белорусского народа в условиях надлежащего экологического образования и воспитания помогут преодолеть фиаско рынка и повысить уровень использования вторичных материальных ресурсов, снизив тем самым нагрузку на окружающую среду. Показывается опыт Беларуси в организации экологического образования и формировании экологической культуры в белорусском обществе.

Ключевые слова: вторичные материальные ресурсы, экологическая культура, экологическое образование, экологическое воспитание.

Abstract. The article deals with the problems of rational use of secondary material resources. The experience of separate collection of municipal solid waste in Belarus is analyzed. The market fiasco is noted in solving the problems associated with the conversion of waste into secondary material resources. Suggestions are made to improve the state regulation of waste management. The need to instil an environmental culture in individuals, including ecological education and upbringing, is emphasized. It is noted that the Belarusian mentality in the context of proper environmental education and upbringing will help overcome the market fiasco and increase the level of use of secondary material resources, thereby reducing the burden on the environment. The experience of Belarus in the organization of environmental education and the formation of environmental culture in the Belarusian society is shown.

Keywords: secondary material resources, environmental culture, environmental education environmental upbringing

Рациональное использование вторичных материальных ресурсов (ВМР) служит решению двух проблем: во-первых, уменьшается нагрузка на природную среду, во-вторых, снижается потребность в невозобновляемых природных ресурсах. Беларусь относительно небогата полезными ископаемыми (кроме калийных солей) и

импортирует значительную часть сырья и материалов. Поэтому рациональное использование ВМР приобретает особую актуальность. ВМР можно получить как из отходов производства, так и твердых коммунальных отходов (ТКО). Рамки статьи не позволяют рассмотреть оба источника ВМР, и мы остановимся только на ТКО.

В Беларуси, как и в других странах, образуется значительное количество твердых коммунальных отходов. Их сбор и удаление осуществляется с использованием двух технологических схем:

- контейнерный сбор: отходы размещаются гражданами в специальные контейнеры, установленные на оборудованных площадках в жилищном фонде, и вывозятся специальным транспортом (мусоровозом) по графику – применяется в основном в многоквартирной жилой застройке;

- безконтейнерный сбор: подомовой объезд индивидуальной жилой застройки.

Крупногабаритные отходы, отходы от перепланировки и ремонта жилых помещений, сезонной уборки территорий собираются и вывозятся отдельно.

Как отходы производства, так и ТКО во многих развитых странах вовлекаются в повторное использование, т.е. становятся ВМР. Система обращения с отходами в Беларуси также ориентирована на соблюдение принципа приоритетности использования отходов по отношению к их захоронению и на вовлечение в гражданский оборот коммунальных отходов, относящихся к ВМР.

Оценка объемов образования ТКО показывает, что с 2014 по 2019 гг. он составлял порядка 3,8 млн тонн, а в 2020 г. оценивался в 4,1 млн тонн [1, с. 194].

В условиях перехода экономики на интенсивный путь развития экономия материальных ресурсов превращается в важнейший источник обеспечения роста производства. Сбор и рациональное использование вторичных сырьевых ресурсов на современном этапе необходимо рассматривать как добывающую отрасль особого рода. Специалистами установлено, что затраты на организацию производства по переработке вторичного сырья в 2-3 раза ниже, чем на строительство предприятий по добыче первичного сырья. По своей экономической и технологической сущности утилизация отходов тесно связана с мероприятиями по охране окружающей среды и рациональному использованию природных ресурсов, что предполагает значительную экономию капитальных, материальных и трудовых затрат и снижает загрязнение атмосферы и окружающей среды в целом.

Для повышения эффективности извлечения ВМР из ТКО предлагается развивать систему отдельного сбора отходов, которая получила широкое распространение в развитых странах. В нашей стране первый эксперимент по

раздельному сбору мусора был проведен в г. Лида Гродненской области в 1997-1998 гг. Опыт был признан успешным, но более-менее широкое развитие в Беларуси получил начиная с 2007-2009 гг.

Для стимулирования населения к раздельному сбору отходов установлен дифференцированный тариф на услугу обращения с ТКО в зависимости от наличия в жилом доме эксплуатируемого мусоропровода. В последние годы в республике основная масса мусоропроводов законсервирована.

В настоящее время раздельный сбор ТКО от населения осуществляется путем установки специальных контейнеров для отдельных видов ВМР (бумага, пластик, стекло) и предоставления мусоровоза для их обслуживания (около 200 контейнеров на 1 мусоровоз). Далее производится их досортировка, а также сортировка смешанных ТКО на мусороперерабатывающих заводах с последующим извлечением ВМР. При этом получается около 25 процентов ВМР от общего объема сбора (порядка 1,02 млн тонн) [1, 194].

По данным ГУ «Оператор вторичных материальных ресурсов», условия для осуществления раздельного сбора ТКО организованы в населенных пунктах, в которых в 2020 году проживало 93,8 процента населения, что в 1,5 раза больше, чем в 2010 году (62,1 процента).

В условиях рыночной экономики эффективное управление отходами и возвращение части их в производство и потребление должно стать одним из основных способов воспроизводства материальных ресурсов, снижения антропогенной нагрузки на окружающую среду. В связи с этим в РБ должен сформироваться и рынок вторичных ресурсов как сегмент общенационального рынка, поскольку состояние дел на рынке вторичных ресурсов в той или иной степени отражает процессы, протекающие во всех сферах экономики страны. Следует отметить, что деятельность, связанная с вовлечением отходов в хозяйственный оборот, своеобразна, отличается от традиционной экономической деятельности. Отходы, являясь источником вторичного сырья, в то же время непосредственно влияют на состояние окружающей среды, выступая в качестве одного из основных компонентов взаимодействия экономики и природы. Данное взаимодействие рассматривается в рамках концепции устойчивого развития, которая не исключает рыночный анализ, осуществляя его в контексте теории общественного блага. С названной теорией связано понятие фиаско (провала) рынка.

Анализ проблемы вовлечения отходов в хозяйственный оборот с позиций возможностей рыночного регулирования позволяет констатировать наличие всех

признаков провала рынка в данном секторе экономической деятельности. Во многих случаях четко не определены имущественные права на отходы. Если ими наделены юридические лица, то можно говорить о безусловном имущественном праве собственника и полноценной товарной форме отходов. Размещение же этих отходов за пределами предприятий, особенно в случае ликвидации последних, приводит к неопределенности имущественных прав. Еще более сложная ситуация с определением имущественных прав на отходы в связи с их генерацией частными лицами. С определенного момента большинство граждан снимают с себя ответственность за дальнейшую судьбу отходов, передав право решать эту проблему муниципальным и государственным органам власти. Следует отметить и то обстоятельство, что иногда предприятия и частные лица, стремясь избежать платы за сбор и размещение отходов, осуществляют несанкционированный их выброс в окружающую среду, т.е. здесь возникает классическая проблема «безбилетного пассажира», пользующегося бесплатно общественными благами.

Изучение опыта развития рыночных отношений в большинстве стран показывает необходимость вмешательства государства в решение данных проблем. Именно задачи по поддержанию конкуренции, развитию и защите собственности относятся к классическим видам государственного регулирования в условиях рынка.

Фиаско рынка требует создания системы эффективного государственного регулирования. Она включает введение налоговых льгот для предприятий, занимающихся рециклингом отходов; разработку стандартов, позволяющих использовать отходы в производстве вторичных ресурсов; подготовку системы законов и нормативных документов, регламентирующих обращение отходов; осуществление государственных программ и т.д. По примеру ЕС целесообразно дотировать предприятия по переработке отходов, у которых заготовленное вторичное сырье оказывается дороже аналогичного первичного. С этой целью необходимо создать специальный фонд компенсации. Средства этого фонда целесообразно формировать за счет средств платежей производителей отходов (население, предприятия) и производителей (поставщиков) упаковки (принцип расширенной ответственности производителей).

Для нивелирования фиаско рынка и увеличения объемов перерабатываемых ТКО и получаемых из них ВМР необходимо повышать экологическую грамотность населения и его экологическую культуру. Для этого, как в Беларуси, так и России, имеются все необходимые институциональные условия.

Что касается нашей страны, то белорусский народ демонстрирует взаимосвязь трудолюбия с фундаментальными моральными ценностями. Республика Беларусь была самой «правильной» из всех советских республик. У нас был минимальный разрыв между формальными (освященными законодательством) и неформальными распределительными отношениями. В стране практически отсутствовала коррупция. Самоценность труда как процесса сочеталась с недостаточной заинтересованностью в его экономическом результате (доходе). У подавляющей части населения официальные и реальные доходы совпадали. Базовые экономические ценности населения формируют стереотипы экономического поведения. Знания, навыки и ценности являются основными составляющими стереотипов экономического поведения людей. Анализ взаимосвязи между культурно-ценностными различиями цивилизаций и их экономическим развитием в экономическом анализе, как правило, включает рассмотрение психологических характеристик процессов принятия решений. Такие характеристики наших людей, как управляемость, дисциплинированность, могут и должны сыграть положительную роль в повышении эффективности рационального использования вторичных материальных ресурсов.

В Российской Федерации как стране с самобытной культурой так же, как и в Беларуси, материальное благополучие и высокие стандарты потребления не являются универсальными ценностями, способными обеспечить движение к прогрессу. В хозяйственной культуре российского общества исторически доминирующей ценностью, мобилизующей хозяйственную активность в развитии экономики, долгое время выступало служение общественному или государственному идеалу. Поэтому в наших странах необходимо продолжить работу по формированию экологической культуры в обществе. Повышение экологической культуры невозможно без экологического образования. Экологическое образование, включая воспитание и просвещение, в особенности подрастающего поколения, имеют исключительно важное значение. Все мы должны понимать, что устойчивое развитие как Беларуси, так и России, высокое качество жизни нашего населения, а также национальная безопасность могут быть обеспечены только при условии сохранения природных систем и поддержания соответствующего качества окружающей среды. Фактически, это вопрос выживания или деградации нации, а потому и дело государственной важности.

В нашей стране экологическое образование и экологическое воспитание получило определенное развитие. На уровне государственного управления эту работу координируют Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды и

Министерство образования Республики Беларусь. Следует отметить, что экологическое воспитание начинается в детских садах и продолжается в школах и вузах. Овладение минимумом экологических знаний, необходимых для формирования экологической культуры населения, обязательно для всех учащихся и осуществляется путем обязательного преподавания основ знаний в области охраны окружающей среды и природопользования. Экологическое просвещение населения осуществляют все учреждения образования, а также учреждения культуры (музеи, зоопарки, ботанические сады), библиотеки, общественные экологические организации и др. Основные положения экологического образования нашли отражение в ряде законодательных актов и программ, вошли в Национальную стратегию устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года. Значительным шагом явилось создание при Министерстве природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь Общественного координационного экологического совета, в который вошли многие общественные организации и объединения и в функции которого также входит обсуждение вопросов организации экологического образования. Специалистов в области экологии готовит Международный государственный экологический институт им. А.Д. Сахарова Белорусского государственного университета. Институт уже третий год проводит международную научно-методическую конференцию «Экологическое образование и устойчивое развитие. Состояние, цели, проблемы и перспективы», в работе которой принимают участие как сотрудники НИИ, так и преподаватели ВУЗов и средних школ.

Структурное подразделение Министерства жилищно-коммунального хозяйства Республики Беларусь Государственное учреждение «Оператор ВМР» проводит информационную работу среди населения по вопросам обращения с отходами потребления, сбора (заготовки) ВМР в рамках отдельных направлений под эгидой общественного движения «Цель 99».

Движение «Цель 99» (target99.by) запущено в январе 2015 года как единая информационная кампания для развития ответственного отношения жителей Беларуси к отходам потребления, популяризации использования и отдельного сбора отходов. Движение «Цель 99» объединяет белорусов вокруг идеи личного участия каждого человека в улучшении своей страны, идеи, что все серьезные перемены начинаются с поведения, усилий каждого из нас. Достижения в сфере переработки отходов зависят от того, насколько ответственно каждый из нас поступает с бытовыми отходами, которые образуются у него дома. В рамках информационной работы в

вагонах метро в г. Минске были размещены просветительские плакаты, созданы: цикл документальных фильмов «Цель 99» для широкой аудитории (10 серий); мультипликационный сериал «Команда 99» для детей дошкольного и младшего школьного возраста (4 серии); серия видеографики «Лучшие отходы» по всем вопросам обращения с отходами потребления в Беларуси и многое другое [2, 13-15].

Проводимая в Беларуси образовательная и пропагандистская деятельность, направленная на экологическое воспитание населения, способствует созданию условий для рационального использования ВМР и уменьшения нагрузки на окружающую среду. Однако этого недостаточно для решения проблемы. Необходимы инновационные технологии, позволяющие существенно увеличить удельный вес извлекаемых ВМР из ТКО. Недостаточное финансирование науки в нашей стране (менее 0,5% ВВП) не способствует решению указанной проблемы.

Заключение. Рациональное использование ВМР служит решению двух проблем: во-первых, уменьшается нагрузка на природную среду, во-вторых, снижается потребность в невозобновляемых природных ресурсах, что особенно актуально для Республики Беларусь, которая относительно небогата полезными ископаемыми и импортирует значительную часть сырья и материалов. Сбор и рациональное использование вторичных сырьевых ресурсов – это добывающая отрасль особого рода. Важную роль в решении проблемы может сыграть экологическое воспитание и образование. Сформировавшаяся в нашей стране система экологического образования и воспитания населения способствует созданию институциональных условий для рационального использования ВМР и снижения нагрузки на окружающую среду. Однако, формирование экологически ориентированной личности – длительный процесс, требующий постоянных усилий и не обеспечивающий мгновенной отдачи.

Список литературы

1. Охрана окружающей среды в Республике Беларусь. Статистический сборник. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. - Минск, 2021. – 203 с.
2. Об объемах сбора и использования вторичных материальных ресурсов, размерах и направлениях расходования средств, полученных от производителей и поставщиков в 2020 году. Отчет оператора вторичных материальных ресурсов. - Минск, 2021. – 16 с.

УДК 33

Захарова Э.Р. Микрофинансовые кредитные организации в РФ

Захарова Элина Раилевна

Студент Университета управления «ТИСБИ»

elina.alkhamova.1997@gmail.com

Microfinance credit organizations in the Russian Federation

Zakharova Elina Railevna

Student of the University of Management «TISBI»

Аннотация. В статье раскрываются понятия, роль и классификация микрофинансовых организаций. Рассматриваются основные проблемы и перспективы развития микрофинансирования в РФ. Микрофинансирование - это предоставление финансовых и дополняющих услуг населению, индивидуальным предпринимателям, малому и среднему бизнесу, имеющим ограниченный доступ к традиционным банковским услугам; и направленных на сглаживание социального неравенства в обществе, развитие частного предпринимательства, повышение уровня жизни населения, обеспечение занятости.

Ключевые слова: микрофинансирование, Россия, заемщики, кредит, деятельность, микрофинансовые услуги, участники рынка.

Abstract. The article reveals the concepts, role and classification of microfinance organizations. The main problems and prospects of microfinance development in the Russian Federation are considered. Microfinance is the provision of financial and complementary services to the population, individual entrepreneurs, small and medium-sized businesses with limited access to traditional banking services; and aimed at smoothing social inequality in society, developing private entrepreneurship, improving the standard of living of the population, providing employment.

Keywords: microfinance, Russia, borrowers, credit, activities, microfinance services, market participants.

Предметом исследования выступают организация микрофинансовой деятельности.

В России микрофинансирование появилось примерно 18 лет назад. Сегодня российский микрофинансовый рынок находится на стадии регулирования и системного анализа. Для организации эффективного процесса микрофинансирования в России выступает многообразие различных инструментов, которые являются объектами самого пристального внимания со стороны государства, Банка России, ученых, экономистов, практиков и др.

История микрофинансирования зародилась в 1976 году в Бангладеше, где профессор Мухаммед Юнус основал Граминский банк (англ. Grameen Bank), занимающийся выдачей микрозаймов бедному населению [1, с. 79].

В России микрофинансовые организации появились около 15 лет назад. МФО – это организации, основным видом деятельности которых является микрофинансирование субъектов малого предпринимательства, а также малообеспеченных слоев населения. При этом, финансирование малого и среднего бизнеса в МФО только в последнее время стало набирать обороты и требует регулирования, анализа и совершенствования.

В рамках настоящего исследования дадим определение понятию «микрофинансовая деятельность».

Закон № 151-ФЗ ст. 2 п.1 определяет «Микрофинансовая деятельность - деятельность юридических лиц, имеющих статус микрофинансовой организации, а также иных юридических лиц, имеющих право на осуществление микрофинансовой деятельности, по предоставлению микрозаймов (микрофинансирование)» [2].

Под «микрофинансированием» можно понимать процедуру предоставления микрофинансовых услуг малому бизнесу и малообеспеченному населению.

В учебной литературе общее понятие «микрофинансирование» определяется как деятельность, связанная с предоставлением краткосрочных займов физическим лицам, индивидуальным предпринимателям, среднему и малому бизнесу, которые не имеют доступа к банковскому кредитованию, не имеют достаточного залогового обеспечения и положительной кредитной истории.

В более широком понимании «микрофинансирование» - это деятельность не только по предоставлению микрозаймов, но и расширенном перечне дополнительных услуг, например, как, юридические консультации, расчетно-кассовое обслуживание, страхование (здоровья, имущества и др.), денежные переводы, sim-карты и др.

По мнению А.А. Собина, - «Микрофинансирование - это вид банковских услуг, которые предоставляются малообеспеченным лицам или частным предпринимателям, не имеющих другого доступа к финансовым услугам, а цель микрофинансирования определяется возможностью стать самодостаточными, занять деньги на непродолжительное время для выравнивания финансового положение» [3, с.21].

А.А. Абалкин под «микрофинансированием» понимает гибкую форму классического кредита, позволяющего практически без ограничений начать свое дело, без кредитной истории и стартового капитала [4, с.15].

С.В. Криворучко, М.В. Мамута, М.А. Абрамова «микрофинансирование» как «кратковременный кредит на небольшую сумму, выданный заемщику без залога и поручительства» [5, 31].

В научной литературе авторами понятие «микрофинансирование» дается с различных точек зрения, но все они имеют общую суть - «Вид деятельности, связанный с оказанием финансовых услуг населению, индивидуальным предпринимателям, субъектам среднего и малого бизнеса, который является эффективным инструментом в достижении более свободного доступа к финансовым ресурсам для временного восполнения финансовых средств в личных целях или для развития собственного дела».

Смысл «микрофинансирования» заключается в предоставлении необеспеченных кредитов заемщикам, которые не имеют постоянного дохода в качестве заработной платы (физические лица, частные предприниматели), т. е. не могут предоставить стандартное обеспечение по кредиту. Для кредиторов при микрофинансировании клиентов залоговое обязательство не всегда имеет большое значение в виду того, что стоимость взыскания на такое обеспечение и его продажа могут превышать стоимость самого займа.

Основными источниками организаций, осуществляющих микрофинансовую деятельность, являются их собственные средства. В тоже время сегодня растет и внешнее финансирование. К примеру, Банк развития в соответствии с федеральными законами участвует в поддержке малого и среднего бизнеса. Программы Банка развития реализуются через двухуровневую систему - предоставляет кредиты микрофинансовым организациям для их перераспределения между целевыми группами в целях заимствования для бизнеса. Банк осуществляет контроль целевого использования средств.

Микрофинансовые организации осуществляют свою деятельность в соответствии с Федеральным законом РФ от 2 июля 2010 года № 151-ФЗ «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях» [2].

Регулирование, контроль и надзор за деятельностью микрофинансовых организаций осуществляет Банк России, а правовое регулирование осуществляет Министерство финансов.

К достоинствам организаций, осуществляющим микрофинансовую деятельность, следует отнести [6, с. 14]:

- наличие на рынке финансовых услуг развитого сегмента микрофинансирования, повышает возможности граждан в реализации предпринимательских проектов;

- доступность финансовых услуг, лояльность к заемщикам при оценке кредитоспособности способствует созданию финансово независимых локальных организаций;

- важной чертой микрофинансовых организаций является восприимчивость к инновациям в части предоставления финансовых услуг.

Микрофинансовая деятельность обладает и рядом недостатков, наиболее значимыми из которых являются:

- стихийное развитие и отсутствие контроля со стороны государства в течение долгого времени;

- высокая степень риска микрофинансовой деятельности вынуждает их назначать высокие процентные ставки.

В развитии микрофинансового сектора в России можно выделить четыре основных периода [3, с. 22]:

- первый период (1998–2000 гг.) - зарождение и становление рынка микрофинансирования. Анализ развития рынка микрофинансирования, показывает устойчивую положительную динамику таких показателей как количество микрофинансовых организаций, объем выдаваемых микрозаймов, увеличение размеров клиентской базы. Микрофинансирование получает все большее распространение в России, с одной стороны, эффективно удовлетворяя потребности предпринимателей и граждан в доступных финансовых ресурсах, а с другой стороны, являясь достаточно рентабельным видом деятельности для организаций микрофинансового сектора. Однако следует отметить, что изначально на данном этапе микрофинансовые институты были представлены преимущественно кредитными кооперативами и международными программами микрофинансирования. Впоследствии наблюдалась активизация региональных и муниципальных фондов поддержки малого бизнеса, и только затем развитие данного рынка стало идти по пути создания микрофинансовых институтов в различных организационно-правовых формах;

- второй период (2001–2007 гг.) – период институционального оформления рынка микрофинансирования. Наблюдается снижение доли микрофинансовых

институтов, финансируемых международными программами, а доля успешных частных микрофинансовых организаций, наоборот, растет, что свидетельствует об успешности данной бизнес-модели, о востребованности услуг микрофинансирования;

- третий период (2008–2016 гг.) – становление и развитие системы государственного регулирования субъектов микрофинансовой деятельности. Начал создаваться реестр микрофинансовых институтов: отдельно по кредитным кооперативам, отдельно по микрофинансовым организациям. Вышли специальные законы, регулирующие деятельность каждого из видов микрофинансовых институтов, а также отдельный закон, регламентирующий порядок и правила выдачи займов;

- четвертый период (с 2016 г.) - ужесточение и дифференциация регуляторных требований к МФО. На данном этапе происходит практически ежегодное повышение требований к субъектам микрофинансовой деятельности. К основным изменениям можно отнести разделение микрофинансовых организаций на 2 вида: микрофинансовые (МФК) и микрокредитные (МКК) компании и установление требований к их капиталу и инвестициям в них, а также ограничение начисления процентов. С 2017 г. по краткосрочным займам МФО начисление процентов было ограничено трехкратным размером суммы займа.

Как уже было отмечено, в последние годы наблюдается ужесточение регулирования рынка микрофинансирования, которое осуществляется на законодательном уровне со стороны государства, а также со стороны Банка России как мегарегулятора, со стороны саморегулируемых организаций микрофинансового рынка (СРО).

Рассмотрим данные аспекты подробнее. В нормативно-правовом регулировании микрофинансовой деятельности можно выделить четыре основные вехи:

1. Принятие в 2010 г. Федерального закона от 02.07.2010 г. № 151-ФЗ «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях» привело к созданию государственного реестра микрофинансовых организаций, появлению официальной статистики по рынку, в целом позволило перейти к регулируемому рынку микрофинансирования [2].

2. Принятие в 2013 г. Федерального закона от 21.12.2013 г. № 353-ФЗ «О потребительском кредите (займе)» обязало МФО соблюдать стандартную форму договора потребительского займа, содержащую общие и индивидуальные условия

кредитования; способствовало усилению дисциплины на рынке, снижению максимальной доходности займов и вероятности дефолта, снижению рисков, усилению защиты прав заемщиков; создало необходимые условия для полной публичности информации о процентах предоставляемых займов и определило порядок их регулирования [9].

О проблемах развития микрофинансовой деятельности в России может свидетельствовать тот факт, что из реестра микрофинансовых организаций ежегодно исключается более 50% компаний. За время существования государственного реестра МФО из него было исключено более 70% не соответствующих требованиям Банка России организаций. Пик сокращения числа участников рынка приходится на 2013–2014 гг., что обусловлено, прежде всего, общим ухудшением экономических условий и снижением спроса на кредитные услуги.

По итогам 2016 г. Банком России за неоднократные нарушения из государственного реестра были исключены 1 169 микрофинансовых организаций. Следует отметить, что при снижающемся количестве МФО спрос на микрофинансовые услуги продолжает расти. За период 2016 г. более чем на 50% увеличилось количество заемщиков и заключенных с ними договоров. В качестве отличительной особенности микрофинансовой деятельности в России можно отметить ориентацию микрофинансовых организаций на получение максимального дохода при кредитовании малоимущих и социально незащищенных граждан.

В 2017–2018 гг. также наблюдается сокращение числа участников рынка микрофинансирования. По итогам 2017 г. количество МФО сократилось на 317 единиц и составило 2 271 компанию согласно сведениям государственного реестра, тогда как в 2016 г. количество МФО сократилось на 1 169 компаний, что было обусловлено значительными изменениями в сфере регулирования микрофинансовой деятельности. Усиление надзора Банка России за рынком МФО привело к очищению рынка от недобросовестных участников. Статистика показывает, что сокращение числа МФО, не оказало негативного влияния на развитие сегмента в целом.

Количество участников государственного реестра МФО в 2019 г. сократилось на 228 организаций, до 1774 (рис. 1.3.1), при этом основная часть организаций покинула рынок в IV квартале.



Рисунок 1.3.1. Динамика количества МФО [7]

Снижение количества МФК в основном было связано с исключением из реестра отдельных игроков с небольшим объемом портфелей.

В течение 2019 г. было выдано микрозаймов на сумму 415 млрд. руб., что на 26% больше, чем годом ранее (рис. 1.3.1). Основной вклад в прирост выдачи займов в отчетном году внесли онлайн-каналы продаж физическим лицам, которые показали наибольший прирост в IV квартале 2019 года.



Рисунок 1.3.2. Динамика структуры выданных микрозаймов за 2017- 2019 гг.млрд.руб. [7]

В заключение отметим, что с развитием в России потребительского кредитования на данном рынке появились новые субъекты, предоставляющие гражданам денежные средства на срочной и платной основе. Они заняли свой сегмент рынка, выдавая денежные средства тем заемщикам, которым отказали в кредите банковские институты. На законодательном уровне они получили название

«микрофинансовые организации» (МФО) и их деятельность регулируется Федеральным законом N 151-ФЗ от 02.07.2010 «О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях». Данный нормативно-правовой акт позволяет легитимно осуществлять микрофинансовую деятельности в России и предоставляет информацию об организационно-правовых формах микрофинансовых организаций.

Экономическая сущность микрофинансирования отражается в функциях, направленных на повышение финансовой устойчивости и расширение малого и среднего бизнеса, повышение видов и качества финансовых услуг для общего улучшения деятельности финансовой системы в России, формирования кредитной истории клиентов для повышения вероятности получения кредитов в банке.

Роль микрофинансирования в экономике состоит в динамичной, гибкой и эффективной системы кредитования индивидуальных предпринимателей, малых и средних предприятий для дополнительного стимулирования производства, оказания финансовых услуг начинающим субъектам предпринимательства и широким слоям населения, не имеющим доступ к банковскому кредитованию.

Микрофинансовая организация представляет собой небанковскую финансовую компанию, которая на основе выработанных законодательством норм и правил обеспечивает потребности в финансировании физических лиц, субъектов малого и среднего бизнеса.

Роль микрофинансовых организаций в экономике заключается в предоставлении денежных ссуд населению, обеспечении стабильного роста и развитие малого и среднего бизнеса, как и других финансовых институтов, основу деятельности которого составляет удовлетворение потребностей в финансовых ресурсах.

Продукты микрофинансирования компании доступны для клиентов, имеют короткие сроки кредитования и отличительные особенности по микрофинансированию физических и юридических лиц. Политика компании ориентирована на предоставление краткосрочных займов.

Список литературы

1. Баринов А. Микрофинансирование в России / А. Баринов // Общество и экономика. – 2019. – № 10. – С. 79-88.
2. О микрофинансовой деятельности и микрофинансовых организациях: федер.закон от 02.07.2010 г. № 151 – ФЗ // Собр. Законодательства РФ. – 2010. - №27. – Ст.3435
3. Собин А.А. Этапы становления российского рынка микрофинансирования и перспективы его дальнейшего развития // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. - 2016. - № 5-6. - С. 21-27.
4. Абалкин А.А. Развитие рынка микрофинансовых организаций в России // Universum: экономика и юриспруденция. - 2015. - № 5 (16). - С. 15-18.
5. Криворучко С.В. Микрофинансирование в России / С.В. Криворучко, М.В.Мамута. - М.: Кнорус, 2017. - 138 с.
6. Силина Т. А. Микрофинансирование как инструмент повышения уровня доступности финансовых услуг / Т. А. Силина, А. М. Чамоков // Интернаука. – 2019. – № 1(3). – С. 13-17.
7. Обзор ключевых показателей микрофинансовых институтов. 2019: информационно-аналитический материал // Банк России : официальный сайт. – 2019 – URL: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/27764/review_mfi_19Q4.pdf
8. Сухинин, А. Н. Микрофинансовые организации. Динамика развития на региональном уровне / А. Н. Сухинин // Стратегия устойчивого развития регионов России. – 2019. – № 23. – С. 111-117.
9. О потребительском кредите (займе): федер. закон от 21.12.2013 г. № 353 – ФЗ // Собр. Законодательства РФ. – 2013. - №51. – Ст.6673.

УДК 330

Земцов А.Г. Эффективность управления человеческими ресурсами в системе здравоохранения: зарубежный опыт

Земцов Александр Георгиевич

аспирант кафедры экономики и управления УО «Белорусский государственный экономический университет», Врач-статистик УЗ «Могилевская поликлиника №11»
AllTimeForYou@yandex.ru

Efficiency of human resource management in the healthcare system: foreign experience

Zemtsov Alexandr Georgievich

graduate student of the Department of Economics and Management, doctor statistician
Health Institution "Mogilev polyclinic № 11"

Аннотация. Эффективное управление человеческими ресурсами здравоохранения – ключевой элемент обеспечения качества медицинской помощи. В статье изучается зарубежный опыт по стимулированию медицинских работников. Обнаружены дисбалансы в мотивации труда кадрового состава в государственном и частном секторе системы здравоохранения. В результате исследования были выявлены факторы, усиливающие дефицит медицинских работников.

Ключевые слова: здравоохранение, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами

Abstract. Effective management of human resources of healthcare is a key element of ensuring the quality of medical care. The article studies foreign experience in stimulating medical workers. Imbalances in the motivation of personnel in the public and private sectors of the healthcare system have been found. As a result of the study, factors that increase the shortage of medical workers were identified.

Keywords: healthcare, human resources, human resource management

Здравоохранение имеет важное значение для развития потенциала человеческих ресурсов, тем самым укрепляя позиции страны на международной арене. Охрана здоровья населения является масштабной проблемой из-за необходимости формирования и выделения большого количества дорогостоящих материалов, лекарств, что является проблемой для государственного финансирования медицины.

Системы здравоохранения характеризуются высоким уровнем контакта с пользователями, поэтому им необходимы кадры, которые не только хорошо обучены и подготовлены, но и преданы своему делу. Крайне важно наличие надлежащей профессиональной структуры и эффективное использование профессиональных

знаний и умений. Инициативность и вовлеченность требуют тесного партнерства между организациями здравоохранения и их персоналом.

Кадровый кризис в здравоохранении является проблемой международного уровня, от состояния которого определяется эффективность работы всей отрасли в целом.

Недостаточно иметь медицинских работников: только тогда, когда они справедливо распределены и население находится с ними в контакте, если они обладают необходимыми способностями, мотивацией и оказывают высококачественную медицинскую помощь, отвечающую социальным и культурным ожиданиям населения, только тогда можно говорить о качественной сфере здравоохранения. Однако страны на всех уровнях социально-экономического развития сталкиваются с разной степенью трудностей в обучении, распределении, сохранении и эффективном использовании медицинского персонала.

Согласно Докладу Всемирной Организации Здравоохранения (ВОЗ), кадровые (человеческие) ресурсы здравоохранения – это «все люди, чья работа заключается в защите и улучшении здоровья общества» [1, с. 33]. К ним относится разнообразный клинический и параклинический персонал, который осуществляет оказание услуг здравоохранения, и в то же время самостоятельно занимается самосовершенствованием.

Д. Ульрих и Д. Лейк рассмотрели систему управления человеческими ресурсами как источник возможностей для организации к самообучению и реализации новых возможностей. К схожим выводам в своих исследованиях пришли К.К. Прахалад и Г. Хэмел. Они напрямую связали конкурентные преимущества с основными компетенциями предприятия, которые достигаются за счет быстрой обучаемости персонала и эффективного применения полученных знаний. А.К. Гапта и А. Сингхел описали стратегию управления человеческими ресурсами, которая могла бы влиять на инновационный потенциал предприятия. Она состоит из четырех основных пунктов: построение эффективных команд путем планирования человеческих ресурсов; решение сложных задач в процессе индивидуальных и коллективных эффективных действий; реализация инновационных целей с помощью системы стимулов; выстраивание карьерного роста с помощью прохождения обучающих программ и тренингов [2, с. 9]. Вывод: формирование рабочих команд, в которых происходит обмен опытом и профессиональными навыками, является главным способом накопления инновационного потенциала предприятия.

Имея различные взгляды на проблемы человеческих ресурсов здравоохранения, разработчики госпрограмм обычно не полагаются на зарубежный эмпирический анализ для решения аналогичных проблем. В то же время этот опыт позволяет определить тенденции устойчивого развития медицины, которые следует учитывать в кадровой политике и, конечно же, с учетом специфики белорусских организаций здравоохранения.

Нынешняя ситуация в сфере здравоохранения такова. В большинстве медицинских учреждений Беларуси, имеющих отделы кадров, основными должностными обязанностями сотрудников по-прежнему остаются ведение учета и вопросы, связанные с кадровым учетом. При наилучших обстоятельствах отслеживаются и направляются на курсы повышения квалификации сотрудников.

Врач в западном здравоохранении – дорогой ресурс. Его первичная подготовка носит «штучный» характер и продолжается более десяти лет, а в последующем происходит постоянное обновление знаний. Государство и профессиональное медицинское сообщество предъявляют высокие требования к уровню квалификации и ответственности врача. В общественном сознании уже давно утвердилось отношение к врачу как профессиональной элите общества. Отсюда и высокий уровень оплаты его труда [3, с. 147].

По данным, имевшимся по состоянию на конец марта 2020 года, недавно представленным в ежегодном докладе ВОЗ, в целом по миру на каждые 10 тысяч человек приходится примерно 16 врачей и 38 медицинских сестер (включая акушерок по большинству стран) [4].

Обеспеченность квалифицированными медицинскими кадрами в Европейском регионе ВОЗ вдвое выше, а в Африканском регионе – втрое ниже. На каждые 10 тысяч жителей Европейского региона приходится в среднем 34 врача, в Американском регионе – 24, Западно-Тихоокеанском -19, Восточно-Средиземноморском -10, Юго-Восточной Азии – 8, Африке – всего 3. Если в Европейском и Американском регионах ВОЗ на каждые 10 тысяч человек населения приходится более 80 медицинских сестер (81 и 83 соответственно), то в Африканском регионе – всего 10, Восточно-Средиземноморском -15, регионе Юго-Восточной Азии - 18. Несколько выше обеспеченность населения медицинскими сестрами в Западно-Тихоокеанском регионе – 36 на 10000 человек [4].

В меньшей степени различается соотношение числа медсестер и врачей. Больше всего медицинских сестер в расчете на одного врача в Американском (3,5) и

Африканском (3,4) регионах, меньше всего – в Восточно-Средиземноморском регионе (1,4), а в целом по миру – 2,4 [4].

Дисбаланс человеческих ресурсов в здравоохранении препятствует эффективному планированию и создает серьезные проблемы для системы здравоохранения. Дисбаланс между существующими человеческими ресурсами и медицинскими потребностями населения (спросом и предложением человеческих ресурсов) является характерной чертой систем здравоохранения развитых и развивающихся стран. Однако из-за отсутствия надлежащего управления человеческими ресурсами и недостаточности источников финансирования для привлечения квалифицированных медицинских специалистов из других стран ситуация в развивающихся странах зачастую более остра.

Некоторые страны, сталкивающиеся с дефицитом кадров, не проявляют достаточной инициативы в управлении человеческими ресурсами, что отрицательно сказывается на возможности создания необходимой кадровой инфраструктуры системы здравоохранения. Например, кадровое планирование во многих развивающихся странах не увенчалось успехом из-за нескольких факторов, представленных на рисунке 1.

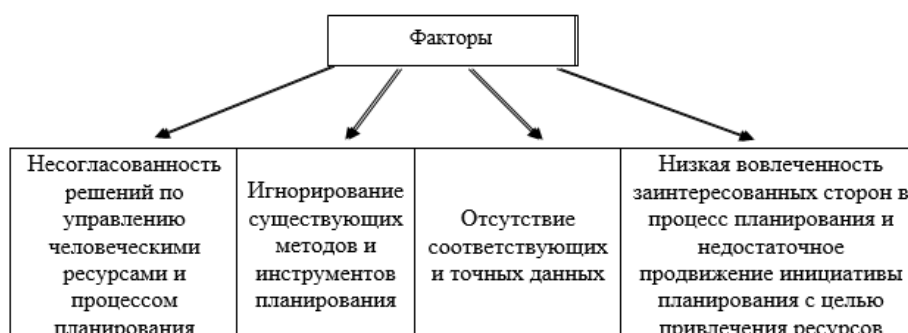


Рисунок 1. Факторы, способствующие дефициту человеческих ресурсов в системе здравоохранения

Философия управления персоналом в разных странах отлична друг от друга. В Японии философия управления персоналом основана на уважении к старшим, чувстве коллективизма, преданности сотрудника организации, сотрудник имеет высокий уровень социальных гарантий (пожизненный найм).

Европейская философия управления персоналом основана на человеческих ценностях, для нее характерно уважительное отношение к личности работника, мотивационная модель управления. Также есть возможность постоянного повышения квалификации, гарантированная заработная плата.

Размер оплаты труда врачей в западных странах существенно превышает среднюю зарплату в экономике. Врачи общей практики в основной части этих стран получают в 2–2,5 раза больше, чем средний работник в экономике, узкие специалисты – в 3–4,5 раза. Многие страны Восточной Европы также превысили двукратное превышение зарплаты врачей. Например, в Чехии узкие специалисты – в 2,3 раза, в Эстонии – в 2,1 раза, в Польше врачи общей практики – в 2,2 раза [5].

Доминирующая форма занятости врача в западных странах – это работа на одном рабочем месте с высоким уровнем вознаграждения. Весьма распространена работа на условиях частичной занятости (неполный рабочий день), т.е. работа на нескольких должностных ставках. В США, Канаде, ряде европейских стран распространена практика совмещения частнопрактикующими врачами амбулаторного приема с работой в стационаре.

Великобритания стала одной из первой стран, внедрившей государственную систему здравоохранения. С 1911 года в Великобритании существовала система здравоохранения, охватывавшая около 1/3 населения, а в 1948 году была учреждена всеобщая, бесплатная служба здравоохранения. С момента основания государственная система имела важную отличительную особенность, которая сохранилась по настоящее время, – оплата врачей «общей практики» подушевым методом (капитация). Это метод оплаты, при котором бюджет, получаемый одной частной практикой, зависит в первую очередь от количества зарегистрированных на постоянной основе пациентов. Таким образом, основной принцип капитации – деньги «следуют» за пациентом, пациенты в этом случае имеют возможность отчасти регулировать спрос по законам свободного рынка, так как обладают правом свободного выбора врача. Сегодня ежегодно получаемая врачом общей практики в Великобритании сумма зависит от количества пациентов, которые зарегистрировались как его пациенты, от их пола и возраста и социального статуса [6].

Проблемам недостаточного кадрового обеспечения здравоохранения в европейских странах, а также разработке эффективных стратегий найма и удержания посвящено исследование, основанное на подходе «мульти-метод». Данный подход сочетает в себе обширный литературный обзор и множественные тематические исследования в 20 европейских странах. В таких странах, как Австрия, Бельгия, Германия и Нидерланды, принимались меры, направленные на повышение привлекательности сестринского дела, включая рекламные кампании; в Болгарии,

Эстонии, Венгрии и Румынии привлечение врачей общей практики в недостаточно обслуживаемые районы осуществлялось в основном за счет финансовых стимулов [7].

Оптимальные способы мотивации трудовых ресурсов медицины, их удовлетворенность, удержание, справедливое распределение и производительность рассматриваются в Глобальной стратегии как определенный набор способов и мер, направленных на повышение эффективности затрат и обеспечения устойчивости развития, который должен быть адаптирован для каждой страны, исходя из существующих условий и особенностей. Например, к способам удержания сотрудников относят: производственную безопасность, рабочую нагрузку, организационный менеджмент, непрерывное образование и возможности профессионального развития, широкие возможности для развития карьеры, поддержка семьи и здорового образа жизни, социальные пособия и субсидии, адекватные средства и рабочий инструментарий, а также меры по улучшению охраны и гигиены труда [8, с. 18].

Европейское региональное бюро ВОЗ рекомендует использовать различные подходы, направленные на улучшение управления человеческими ресурсами систем здравоохранения: переосмысление функций работников здравоохранения и оптимизацию профессиональной структуры кадров; инвестирование в систему образования и подготовку кадров; повышение эффективности работы персонала; реализацию мер, призванных обеспечить наличие достаточных и надежных кадровых ресурсов здравоохранения; обеспечение способности кадров здравоохранения к быстрому реагированию на резкую смену событий.

Таким образом, обобщив все вышеперечисленное, можно сделать вывод, что требуются усилия по совершенствованию потенциала управления человеческими ресурсами, координированные на уровне стран. Необходимо предпринять шаги для гарантии равноценной оплаты в учреждениях разных форм собственности, соблюдению норм безопасности на рабочих местах медперсонала. Слишком высокая оплата труда в частном секторе медицины будет вызывать «вымывание» высококвалифицированных кадров из общедоступной, государственной сети и снижать общий уровень здоровья населения.

Надежные управленческие информационные системы могут также играть важную роль в оказании поддержки работникам здравоохранения в решении поставленных перед ними задач, являясь платформой для оценки качества работы, проверки должностных обязанностей и внесения изменений в систему материального и нематериального стимулирования. Необходимо содействовать проведению

исследований по мотивации работников и их эффективному стимулированию, выходящему за рамки обычного денежного поощрения.

Список литературы

1. Омеляновский, В.В. Международный опыт планирования кадровых ресурсов здравоохранения / В.В. Омеляновский, Т.П. Безнадежных, Т.Г. Алхасов, Д.В. Лукьянцева // Медицинские технологии: оценка и выбор. – 2019. – №3 (37). – С. 32–45.
2. Алешина, Е.А. Инновационные взгляды на управление человеческим ресурсами в сфере здравоохранения / Е.А. Алешина // Вестник Российского университета кооперации. – 2017. – № 2(28). – С.8–11.
3. Шейман, И.М. Кадровая политика в здравоохранении: сравнительный анализ российской и международной практики / И.М. Шейман, В.И. Шевский // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 1. – С. 143 – 167.
4. Медицинские кадры мира [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2020/0861/barom01.php>. – Дата доступа: 24.11.2021.
5. ОЭСР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecd.org/about/members-and-partners>. – Дата доступа: 24.11.2021.
6. Шибалков, И.П. Оценка эффективности организации системы здравоохранения: зарубежный опыт / И.П. Шибалков // Вестник науки Сибири. – 2016. – № 1 (20). – С. 66–76.
7. Kroezen M. et al. Recruitment and retention of health professionals across Europe: A literature review and multiple case study research. Health Policy. – 2015. – 119 (12). – pp. 1517-1528.
8. Куделина, О.В. Проблемы управления и развития кадровых ресурсов системы здравоохранения. Международный опыт / О.В. Куделина, Е.Ю. Киллякова // Экология человека. – 2018. – № 8. – С. 17–27.

УДК 331.1+ 004.89

Калиновская И.Н. Анализ представленных на рынке труда компетенций, извлеченных из цифровых источников с помощью искусственного интеллекта

Калиновская Ирина Николаевна
канд. техн. наук, доцент кафедры менеджмента, Витебский государственный технологический университет, РБ, г. Витебск
i-kalinovskaya@yandex.by

Analysis of competencies presented on the labor market, extracted from digital sources using artificial intelligence

Kalinouskaya Iryna Nikolaevna
Cand. Sci. (Technology), associate professor of Management department
Vitebsk State Technological University, Belarus, Vitebsk

Аннотация. Цифровизация экономики открывает новые возможности в изучении и анализе рынка труда за счет резюме и вакансий, размещаемых на онлайн-порталах поиска работы. При этом важно научиться получать, обрабатывать и анализировать информацию, содержащуюся в резюме и вакансиях, в частности данные по навыкам и компетенциям. Целью проведенных исследований являлась разработка технологии анализа данных об имеющихся у соискателей и востребованных рынком труда компетенциях, собранных из цифровых источников с использованием технологий Big Data и искусственного интеллекта.

Ключевые слова: рынок труда, компетенции, онлайн-источники данных, искусственный интеллект, большие данные.

Abstract. Digitalization of the economy opens up new opportunities in studying and analyzing the labor market through resumes and vacancies posted on online job search portals. At the same time, it is important to learn how to obtain, process and analyze the information contained in resumes and vacancies, in particular data on skills and competencies. The aim of the research was to develop a technology to analyze data on job seekers and competencies in demand in the labor market collected from digital sources using Big Data and artificial intelligence technologies.

Key words: labor market, competencies, online data sources, artificial intelligence, big data.

Процессы трансформации экономической среды вносят важные стратегические коррективы в процесс управления человеческими ресурсами. При этом необходим переход от управления отдельными бизнес-процессами и функциональными подсистемами к управлению, основанному на компетентностном подходе [1]. Развитие теоретических и методических основ компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами ведется с 80-х годов XX века. На данный момент сформировались ведущие концепции подхода (поведенческие,

функциональные и интегрированные), послужившие базой для разработки моделей компетенций в международных и национальных стандартах («IPMA Competence Baseline» 2015; Болонский проект «TUNING» 2006; стандарт «The Guidebook for Project and Program Management for Enterprise Innovation (P2M)» 2005 и др.). Эффективность разработки моделей компетенций при управлении человеческими ресурсами подтверждена работами многих авторов (Трунович А.С., Шлыгин А.С, Спенсер Л.М., Уиддетт С., Холлифорд С. и др.) [2].

С целью получения данных об имеющихся и востребованных компетенциях на рынке труда разработана методика извлечения, очистки, классификации и анализа информации с онлайн-источников с применением технологий Big Data и искусственного интеллекта (рис. 1).

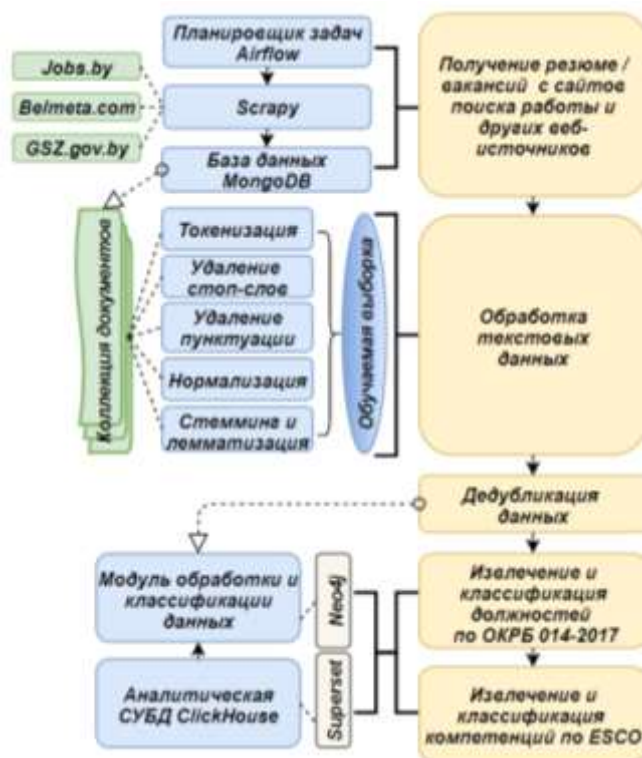


Рисунок 1. Алгоритм автоматического сбора резюме и вакансий в интернет-пространстве и классификации выявленных компетенций с применением технологий искусственного интеллекта

Алгоритм включает этапы: извлечения резюме и вакансий с различных веб-источников с помощью фреймворка Scrapy, позволяющего осуществлять сбор и первичную обработку неструктурированных данных по расписанию в автоматическом режиме с помощью планировщика задач Airflow; обработки извлеченных данных (токенизация, удаление стоп-слов и пунктуации, нормализация, стемминг и лемматизация); дедубликацию данных с помощью технологии

искусственного интеллекта, позволяющей вычислять схожесть текстовых документов по их векторному представлению [3]; извлечения и классификации должностей из резюме и вакансий по ISCO (International Standard Classification of Occupations); извлечения и классификации компетенций из резюме и вакансий по классификатору ESCO (European Skills / Competences, Qualifications and Occupations); передачи обработанных и классифицированных данных в СУБД ClickHouse и их визуализации с помощью аналитической платформы Superset [4].

С целью установления степени соответствия между требованиями вакансий и данными резюме соискателей, разработана методика анализа имеющихся и востребованных рынком труда компетенций на основе корреляционного анализа трех признаков - вид экономической деятельности, профессии, компетенции (рис. 2) [5].

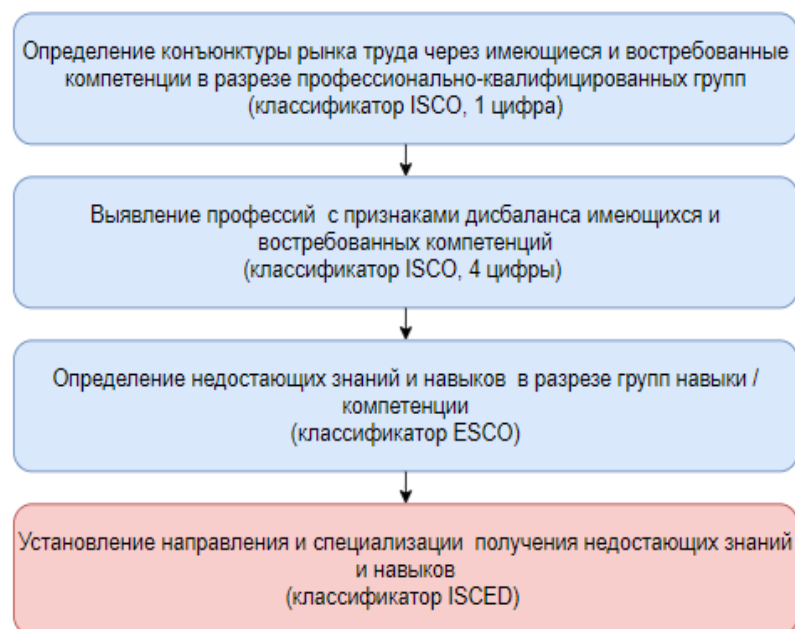


Рисунок 2. Алгоритм анализа имеющихся и востребованных рынком труда компетенций

Степень соответствия в разрезе вида экономической деятельности и профессии определялась по наличию, силе и направлению корреляционной связи ранжированных компетенций из резюме и вакансий. Для данных исследований применялся метод непараметрического анализа и рассчитывался коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Анализ несоответствий между имеющимися и требуемыми компетенциями, осуществлялся путем ранжирования компетенций из вакансий и резюме, установления знака и величины отклонения в полученных рангах и расчета процента отклонения.

При сборе, обработке и анализе данных о рынке трудовых ресурсов по рассмотренным выше методикам проведено исследование развития рынка труда Республики Беларусь с 2015 г. по 2020 г., в ходе которого определялись тенденции влияния трансформации экономики на специальности и компетенции. Анализ специальностей и компетенций проводился в разрезе регионов страны (табл. 1).

Таблица 1. Данные по востребованным на рынке труда специальностям и компетенциям

Регион	Показатель	Объем проанализированных данных	Востребованные специальности и компетенции
Брестский	вакансии	1400	водитель-международник, бухгалтер, торговый представитель
	компетенции	2310	пользователь ПК, работа в команде, грамотная речь, активные продажи, ведение переговоров
Витебский	вакансии	1120	продавец-консультант, торговый представитель, повар
	компетенции	1670	пользователь ПК, работа в команде, грамотная речь, активные продажи, водительское удостоверение кат. В
Гомельский	вакансии	1310	продавец-консультант, торговый представитель, бухгалтер
	компетенции	2180	пользователь ПК, работа в команде, грамотная речь, активные продажи, ведение переговоров
Гродненский	вакансии	1210	продавец-консультант, торговый представитель, контроллер-кассир
	компетенции	2070	пользователь ПК, работа в команде, активные продажи, ведение переговоров, организаторские навыки, активные продажи, ведение переговоров
Могилевский	вакансии	1150	менеджер по продажам, торговый представитель, продавец-консультант
	компетенции	1930	пользователь ПК, работа в команде, грамотная речь
Минский	вакансии	12300	специалист по продажам, бухгалтер, специалист по работе с клиентами
	компетенции	33000	пользователь ПК, работа в команде, грамотная речь, английский язык, активные продажи

Анализ таблицы 1 показал, что самыми востребованными независимо от региона специальностями являются: бухгалтер, торговый представитель, продавец-консультант. При этом количество вакансий изменяется от региона: наименьшее число вакансий в Витебской и Могилевской области – 1120 и 1150 соответственно, наибольшее количество – в Минской – 12300. В качестве наиболее востребованных компетенций выступают - пользователь ПК, работа в команде, грамотная речь,

активные продажи, ведение переговоров. Примечательно, что большее количество востребованных компетенций относится к «гибким».

При более глубоком изучении изменения состава компетенций (табл. 2) проведен анализ трех профессий из ста наиболее востребованных рынком труда Республики Беларусь (инженер, экономист, маркетолог).

Таблица 2. Изменения в компетенциях и навыках по профессии инженер, экономист и маркетолог с 2015 по 2020 год

Профессия	Показатель	Резюме		Вакансии 2020 год
		2015 год	2020 год	
Инженер	Подано резюме (вакансий)	470	783	565
	Соотношение поданных резюме (жен : муж)	23,4 % : 76,6 %	22,3% : 77,7%	-
	Возрастная категория, средний возраст	25 лет - 68 лет, 35 лет	20 лет - 60 лет, 31 год	-
	Распределение поданных резюме (вакансий) по регионам	Минск – 33,4%, Гомель – 17,4%, Могилев – 14,7%, Брест – 14,3%, Витебск – 12,5%, Гродно – 7,7%	Минск - 41,8%, Брест - 15,6%, Гомель – 14,2%, Могилев – 11,7%, Витебск - 9,4%, Гродно - 7,3%	Минск – 85,1%, Брест – 6,0%, Гродно – 3,4%, Гомель – 2,7%, Могилев – 2,5%, Витебск – 0,3%.
	Указанные компетенции	пользователь ПК, AutoCAD, водительское удостоверение кат. В, работа в команде, нормативно-техническая документация, управление персоналом, инженерные системы, организаторские навыки, разработка проектной документации, строительство	пользователь ПК, AutoCAD, водительское удостоверение категории В, работа в команде, MS Word, инженерные системы, MS Excel, Компас-3D, организаторские навыки, грамотная речь	пользователь ПК, AutoCAD, работа в команде, инженерные системы, Компас-3D, Solid Works, разработка проектной документации, охрана труда и техника безопасности, ANSYS
	Соотношение гибких и жестких навыков	30/70	30/70	10/90
	Цифровые навыки и компетенции	2 из 10	5 из 10	5 из 10

Экономист	Подано резюме (вакансий)	425	579	161
	Соотношение поданных резюме (жен : муж)	91,1 % : 8,9%	84,8% : 15,2%	-
	Возрастная категория / средний возраст	23 года - 66 лет, 32 года	18 лет - 56 лет, 30 лет	-
	Распределение поданных резюме (вакансий) по регионам	Минск – 32,2%, Гомель – 16,9%, Брест – 15,1%, Витебск - 12,8 %, Могилев – 12,2%, Гродно – 10,8%	Минск – 38,7%, Гомель – 15,7%, Брест - 13,6%, Гродно – 12,1%, Витебск – 11,1%, Могилев – 8,8%.	Минск – 76,4%, Гродно – 8,0%, Могилев – 6,2%, Брест – 5,6%, Витебск – 2,6%, Гомель – 1,2%
	Указанные компетенции	пользователь ПК, работа в команде, MS Excel, MS PowerPoint, MS Internet Explorer, финансовый анализ, финансовый контроль, экономический анализ, заключение договоров, грамотная речь	пользователь ПК, работа в команде, MS Word, MS Excel, организаторские навыки, MS PowerPoint, деловая переписка, MS Internet Explorer, работа с большим объемом информации, 1С: Предприятие 8.	пользователь ПК, работа с большим объемом информации, 1С: Бухгалтерия, анализ данных, бюджетирование, ценообразование, грамотная речь, 1С: Предприятие, аналитический склад ума, составление бизнес-плана
	Соотношение гибких и жестких навыков	20/80	20/80	20/80
	Цифровые навыки и компетенции	4 из 10	7 из 10	5 из 10
	Подано резюме (вакансий)	88	579	840
Маркетолог	Соотношение поданных резюме (жен : муж)	71,6% : 28,4%	67,7% : 32,3%	-
	Возрастная категория / средний возраст	23 года – 54 года, 29 лет	18 лет - 49 лет, 26 лет	-
	Распределение поданных резюме (вакансий) по регионам	Минск – 37,5%, Гомель – 20,5%, Брест – 17,0%, Гродно – 13,6%, Могилев – 6,8%, Витебск – 4,6%	Минск – 49,4%, Гомель – 12,7%, Брест – 16,5%, Гродно – 6,3%, Витебск – 6,2%, Могилев – 8,9%	Минск – 92,4%, Брест – 3,2%, Витебск – 1,9%, Могилев – 1,7%, Гродно – 0,6%, Гомель – 0,2%.
	Указанные компетенции	пользователь ПК, маркетинговые исследования, маркетинговые коммуникации, наружная реклама, продвижение бренда, ведение	пользователь ПК, маркетинговые исследования, маркетинговые коммуникации, продвижение бренда, планирование	пользователь ПК, маркетинговые исследования, маркетинговые коммуникации, продвижение бренда, планирование

	переговоров, производство рекламных материалов, планирование маркетинговых кампаний, участие в профессиональных выставках, медиапланирование	маркетинговых кампаний, Adobe Photoshop, MS PowerPoint, MS Excel, MS Word, SMM	маркетинговых кампаний, Adobe Photoshop, SMM, интернет-реклама, Google Analytics, ведение групп в социальных сетях
Соотношение гибких и жестких навыков	20/80	10/90	10/90
Цифровые навыки и компетенции	2 из 10	6 из 10	6 из 10

В результате анализа таблицы 2 установлено:

- соотношение кандидатов по тендерному признаку за анализируемые пять лет практически не изменилось;
- средний возраст кандидатов снизился с 32 до 29 лет. При этом возраст кандидатов в 2015 году в среднем варьировался от 23 до 63 лет, а в 2020 – от 19 до 55 лет;
- согласно распределения кандидатов по регионам Беларуси самый высокий процент ищущих работу (в 2015 и в 2020 году) - в Минском регионе, самый низкий – в Гродненском и Могилевском;
- наибольшее количество вакансий (в 2015 и в 2020 году) предлагается в Минском регионе, наименьшее – в Витебском и Гомельском;
- в 2020 году по сравнению с 2015 годом произошло увеличение количества поданных (обновленных) резюме на сайтах поиска работы по специальности «инженер» в 1,7 раза, по специальности «экономист» - в 1,4 раза, по специальности «маркетолог» - в 6,6 раза;
- превышение предложения на рынке труда над спросом составило: по специальности «инженер» в 1,4 раза, по специальности «экономист» в 3,6 раза; а по специальности «маркетолог» наблюдается превышения спроса над предложением в 1,5 раза;
- по всем исследуемым профессиям пропорциональное соотношение имеющихся гибких и жестких навыков кандидатов остается без изменений;
- за исследуемый период наблюдается увеличение цифровых навыков и компетенций, отмеченных кандидатами в резюме. По количественным показателям цифровые навыки достаточны, согласно запросов работодателей, однако

качественные показатели имеющихся навыков не соответствуют требуемым. Так кандидатам по специальности «инженер» не хватает знаний и навыков по Solid Works и ANSYS, экономистам - по «1С: Бухгалтерия» и анализу данных, маркетологам – по SMM, интернет-рекламе, Google Analytics, ведению групп в социальных сетях.

Список литературы

1. Гусев А. А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний / А. А. Гусев // Экономика. Налоги. Право. 2019. № 4. С. 18-23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-trudovyh-otnosheniy-i-ee-vliyanie-na-proizvoditelnost-truda-i-stoimost-kompaniy> (дата обращения 19.08.2021)
2. Ключевые компетенции в цифровой экономике. URL: https://digital.msu.ru/wp-content/uploads/2018-04-19-Ершова_Зива.pdf (дата обращения 19.08.2021).
3. Ванкевич, Е. В. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами / Е. В. Ванкевич, И. Н. Калиновская // «Белорусский экономический журнал» – 2020. - № 2(91). - С. 38-51.
4. Калиновская, И. Н. Методические аспекты цифрового рекрутинга / И.Н. Калиновская // Стратегия развития экономики Беларуси : вызовы, инструменты реализации и перспективы : сборник научных статей Международной научно-практической конференции (15-16 октября 2020 года, г. Минск). В 2 т. Том 2. / Национальная академия наук Беларуси, Институт экономики НАН Беларуси; ред.кол.: В.Л. Гурский [и др.]. – Минск : Право и экономика, 2020. – С. 214-226.
5. Vankevich, A. Ensuring sustainable growth based on the artificial intelligence analysis and forecast of in-demand skills / A. Vankevich, I. Kalinouskaya // First Conference on Sustainable Development: Industrial Future of Territories (IFT 2020). - E3S Web Conf. – Vol. 208, 2020. - (<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020803060>)

УДК 331

Кожин В.А., Шагалова Т.В. Научная основа организация мотивации и стимулирования труда персонала

Кожин Владимир Александрович

засл. экономист РФ и ВЭО, д.э.н., профессор кафедры организации и экономики строительства, Нижегородский архитектурно-строительный университет
РФ, г. Нижний Новгород
Vladimir-nimb@mail.ru

Шагалова Татьяна Владимировна

к.э.н., доцент кафедры экономики и информационных технологий
Московский инновационный университет, РФ, г. Москва
Tatyana-nimb@mail.ru

Scientific basis organization of motivation and stimulation of staff work

Kozhin Vladimir Aleksandrovich

Distinguished Economist of the Russian Federation and VEO, Doctor of Economics
Professor of the Department of Organization and Economics of Construction
Nizhny Novgorod University of Architecture and Civil Engineering, Russia, Nizhny Novgorod

Shagalova Tatiana Vladimirovna

candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Economics
and Information Technology, Moscow Innovation University, Russia, Moscow

Аннотация. Статья посвящена ключевым вопросам системного подхода, которые необходимо учитывать при разработке мотивации и стимулировании персонала. Показаны основные недостатки при разработке системы мотивации и стимулирования персонала, снижающие их эффективность, к ним относятся: влияние многих внешних и внутренних факторов, а также требований системного подхода к решению этой проблемы. Кроме того, в теории и практике часто путают понятия «стимулирование» и «мотивация», считая, что они имеют одинаковый смысл.

Ключевые слова: Мотивация и стимулирования, мотив и стимул, внешние и внутренние факторы, системный подход, черты и принципы системного подхода, мотивационное ядро.

Abstract. The article is devoted to the key issues of a systematic approach that must be taken into account when developing motivation and stimulation of personnel. The main shortcomings in the development of a system of motivation and stimulation of personnel that reduce their effectiveness are shown, these include: the influence of many external and internal factors, as well as the requirements of a systematic approach to solving this problem. In addition, in theory and practice, the concepts of "stimulation" and "motivation" are often confused, believing that they have the same meaning.

Keywords: Motivation and incentives, motive and incentive, external and internal factors, system approach, features and principles of a system approach, motivational core.

Проблема. На современном этапе рыночной модели экономики России проблема формирования и реализации эффективной системы мотивации и стимулирования труда персонала на предприятиях является ключевой. Именно от её успешного решения во многом зависит подъем отечественного производства и, как следствие, направленность и темпы дальнейших социально-экономических преобразований в стране. Незначительный рост производства в последние годы в России породил надежды на преодоление кризисных явлений и начало подъема отечественной экономики. Опираясь на это, можно сделать вывод о необходимости поиска новых подходов к мотивации и стимулированию труда персонала на предприятиях. Решение этих проблем требует дальнейших теоретических исследований, чтобы обеспечить повышение эффективности производства за счёт роста производительности труда.

Итог: слабо развито стимулирование труда персонала предприятий на конкурсной основе; системы стимулирования недостаточно эффективны, так как не обеспечивают высоких заработков работников; развитые системы мотивации и стимулирования внедрены только в крупных компаниях; стимулирование труда персонала не направлено на освоение прогрессивных компетенций.

Для этого была поставлена **цель** – доказать необходимость системного подхода при разработке и внедрении мотивации и стимулирования труда персонала.

Для достижения поставленной цели поставлены следующие **задачи**:

1. Выявить основные черты, принципы, недостатки в использовании системного подхода при разработке и внедрении систем мотивации и стимулирования, не обеспечивающих высокой оплаты труда персонала, особенно рабочих профессий.

2. Установить основные внешние и внутренние факторы, влияющие на разработку и условия функционирования системы мотивации и стимулирования персонала.

3. Уточнить понятия: «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование», «мотивационное ядро», влияющие на разработку и внедрение эффективных систем мотивации и стимулирования персонала.

Как показывает практика причины низкой эффективности многих применяемых на предприятиях систем мотивации и стимулирования труда персонала, на наш взгляд, исходят из-за того, что:

- отсутствует системный подход к решению проблемы мотивации и стимулирования труда персонала, который проявляется в важнейших чертах и принципах этого подхода;

- недостаточный учёт внешних и внутренних факторов, влияющих на их результативность;

- нет глубокого теоретического осмысления таких понятий как: «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование», «мотивационное ядро», которые подводит основу и научное понимание необходимости рассматривать вопросы мотивации и стимулирования персонала в совокупности единой системы;

Основные черты системного подхода проявляются, когда:

- направление методологии научного познания и практической деятельности, в основе которого лежит исследование любого объекта (проблемы, явления или процесса) как сложной целостной социально-экономической системы;

- многоуровневое изучение самого объекта как системы, а также этого же объекта как элемента системы более вышестоящего уровня и с составляющими данный процесс элементами — нижестоящий уровень;

- цели каждого из выделенных элементов устанавливаются исходя из общего предназначения объекта, существенным образом влияющие на исследуемые результаты его функционирования, учёта внутренних и внешних связей;

- требуется рассматривать проблему не изолированно, а в единстве связей с окружающей средой и частными целями.

Основные принципы системного подхода включают [1, с. 27]:

- целостность, рассматривая одновременно систему как единое целое и, в то же время, как подсистему для вышестоящих уровней;

- иерархичность, предусматривая наличие в ней множества, не мере двух элементов, состоящих на основе подчинения элементов низшего уровня — элементам высшего уровня;

- структуризация, позволяющая анализировать элементы системы и их взаимосвязи в рамках конкретной организационной структуры;

- процесс функционирования системы обусловлен не столько свойствами её отдельных элементов, сколько свойствами самой структуры;

- множественность, позволяющая использовать множество кибернетических экономических и математических моделей для описания отдельных элементов и системы в целом.

Мотивация и стимулирование труда персонала предприятия относится к экономическим методам воздействия на персонал предприятия. Но при этом, чтобы они эффективно воздействовали, необходимо учитывать разностороннее влияние, как внешних факторов, так и внутренних.

При этом к внешним факторам следует отнести: циклы жизни продукции и предприятий, уровень складывающихся рыночных цен, оценку конкуренции, внешние риски. Из внутренних факторов большое влияние оказывает: наличие четкой концепции и основных направлений стратегического развития за счёт уточнения: миссии, видения, цели, задач выбора базовых стратегий и формы собственности ведения хозяйственной деятельности. Кроме того, на решение данной проблемы влияют: состояние внедрения бюджетирования, характер использования материальных и трудовых ресурсов, использование механизма ценообразования, налоговая система, система кредитования и участие работников в прибыли за счет приобретения акций предприятия [2, с.44].

На мотивацию и стимулирование труда персонала предприятия также оказывает влияние социально-психологический подход, предполагающий созидательное воздействие на душевный, эмоциональный мир человека. Это достигается путем соблюдения деловой этики, принципа справедливости, создание рабочего микроклимата в коллективе, во многом зависящим от руководителя.

На правильный подход к разработке систем мотивации и стимулирования труда персонала влияет глубокое понимание смысла таких понятий как: «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование». В теории и на практике часто неправильно трактуют эти понятия, считая, что стимулирование и мотивация – это одно и то же. Однако это не так. Мотивацию и стимулирование следует понимать, как два разных понятия, но тесно связанных друг с другом, как две стороны одной медали. Это связь проявляется, когда стимулы, предлагаемые организацией, соответствуют мотивам работника, а цели, поставленные перед ним, адекватны и достижимы, тогда происходит процесс мотивации.

Поэтому изучение вопроса о мотивации и стимулировании труда персонала стоит начинать с уточнения определения понятий мотив и стимул.

«Мотив – это то, что вызывает определенные действия человека. Мотив находится «внутри» человека, имеет персональный характер, зависит от множества внешних и внутренних по отношению к человеку факторов, а также от действий других, возникающих параллельно с ним мотивов. Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать, как будет осуществлено это

действие. То есть мотивы побуждают человека на достижение каких-либо целей, но действия для их достижения различных людей могут быть разные.

Можно сказать, что мотивация – это реакция персонала на действия руководства, а стимулирование – действия руководства, направленные на увеличение заинтересованности персонала выполнять свою работу качественнее и в большем объеме [7].

Рассуждая о мотивах труда, можно сказать, что мотив – это причина по которой человек выполняет трудовую деятельность. А.А. Данилюк в своем учебном пособии дает такое определение мотиву труда: «это побудительная причина трудовой деятельности индивида, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками [5, с. 9].

Мотивы разделяют на: материальные, моральные и статусные. К материальным относят желание работника получать хорошую зарплату и различного рода компенсации. Моральные – выражаются в получении наград и благодарностей, а также чувством социальной значимости выполняемой работы [4, с. 64].

Статусные мотивы связаны: с возможностями служебного роста, участия в управлении организацией, с проявлением отношения к труду как к потребности, в удовлетворенности творчеством, содержанием труда, хорошими отношениями с коллегами и т.п.

Управление мотивацией в организациях осуществляется отдельными руководителями, органами управления. Они воздействуют на персонал посредством норм и регламентов в различных организационно-производственных ситуациях, возникающих под воздействием различных факторов внешней и внутренней среды. Принятие тех или иных решений в этих ситуациях руководством может положительно или, наоборот, отрицательно повлиять на поведение персонала [6, с.106].

Чтобы управлять человеком, нужно управлять его мотивами. Данное воздействие будет эффективно, если точно подобрать стимулы, соответствующие целям, которые ставит перед собой организация, а также целям и нуждам персонала. Следовательно, если субъект мотивации (организация) не будет иметь необходимых стимулирующих средств, то объект мотивации (персонал) не сможет воспринять управляющее воздействие и не будет мотивирован. При этом возможно даже такое явление как контрмотивация, то есть отрицательное действие стимулов. Мотив также

имеет пороговое значение, ведь стимул не может вызвать отклик человека, если он направлен на мотив, который еще не сформирован. Поэтому необходимо следить за тем, чтобы при введении стимула был сформирован соответствующий мотив. Формирование мотива проходит в несколько этапов:

- человек должен осознать свои потребности, которые он может удовлетворить посредством трудовой деятельности;
- необходимо представление о тех благах, которые работник может получить в качестве вознаграждения;
- человек находит связь между своими потребностями и благами, которые способны их удовлетворить, затем проводится анализ затрат, которые работник должен понести для получения блага;
- работник выполняет свою работу, удовлетворяет потребности, получает вознаграждение [6, с. 34].

На формирование мотива большое влияние оказывает оценка вероятности получения блага и достижения целей. Если для получения блага не требуется особых личных усилий, либо же это благо можно получить лишь, приложив сверхусилия, то мотив труда чаще всего не формируется. В данных случаях мотив формируется только при условии, что трудовая деятельность является если не единственным, то основным условием получения блага.

Если критерием в распределительных отношениях служат статусные различия, например: должность, звания, квалификационные разряды, степени, то формируются мотивы служебного продвижения, карьерного роста, получения разряда, могут достигаться при помощи других видов деятельности.

Перейдем к понятиям «стимул» и «стимулирование». «Стимул – это фактор воздействия, инструмент, используемый менеджером для корректировки трудового поведения персонала». Стимулирование – это побуждение к производственному труду путём установления конкретной пользы при конкретных результатах труда. Стимулирование отражает отношение работника к выполнению конкретного задания («если произведешь (n) единиц продукции, получишь (z) рублей зарплаты [5, с. 27].

Можно выделить следующие формы стимулов: побуждение, поощрение, принуждение. К побуждению относятся такие виды стимулов, которые формируют заинтересованность в содержании труда, в общественной значимости результатов трудовой деятельности. Можно сказать, что побуждение такая форма, в которой работник сам находит стимулы для выполнения своей работы [8, с. 18]. Поощрение происходит, если применяются положительные стимулы, например, выплата

премии, получение льгот, повышение, получение жилья, награды, благодарности, питание, компенсации за занятия спортом и т.д. Принуждение подразумевает применение отрицательных стимулов, к примеру: замечание, выговор, снятие с должности, увольнение с работы и т.д., то есть применяется наказание [5, с. 20, 42-44].

На основе выше сказанного можно сделать вывод, что стимулирование труда персонала – это стремление работодателя с помощью материальных и нематериальных стимулов вызвать у работника интерес к трудовой деятельности, повышению эффективности и качества выполняемой работы, следовательно, стимулы должны поддерживать и повышать мотивацию человека. Для того чтобы система стимулирования давала положительные результаты необходимо, чтобы менеджер ставил персоналу цели, тесно увязанные с целями предприятия, при достижении которых в количественном и качественном отношении, работник гарантировано получал вознаграждение. А органы управления должны уметь добиваться и поддерживать необходимый уровень работы.

Современные системы стимулирования основываются на учете индивидуальных качеств персонала. Это проявляется в том, что процесс стимулирования базируется не только на нормировании и организации труда, но и на анализе предлагаемых стимулов, их актуальности и эффективности с учетом возрастающих потребностей работающего. Таким образом, процессы мотивации и стимулирования будут возможны только тогда, когда стимулы и мотивы будут соответствовать требованиям по величине, времени и содержанию для преодоления порога безразличия персонала.

Если стимулы и ценности не соответствуют по размерам, несвоевременны, не отвечают требованиям мотивов, то они будут безразличны сотруднику и система стимулирования не даст ожидаемого эффекта. Уровень стимула, который может вызвать положительный отклик работника и который способен преодолеть его безразличие к выполнению работы называют пороговым значением стимула [6, с. 110].

Если стимул формирует мотив, то и мотив, в свою очередь, способствует введению новых стимулов. Такое взаимодействие приводит к образованию мотивационного ядра персонала организации. А.Я. Кибанов дал следующее определение этому понятию: «Мотивационное ядро персонала организации - это система стимулов и мотивов, являющихся двигателем трудовой деятельности персонала в данный период жизни организации» [6, с. 75].

Исходя из вышеизложенного исследования, принципиальную систему мотивации и стимулирования персонала можно представить рисунком 1.



Рисунок 1. Принципиальная схема системы мотивации и стимулирования персонала

Для выявления наиболее важных стимулов, аналитики CareerBuilder провели опрос более 3900 офисных работников. В результате исследования был получен общий список, который выглядит следующим образом, таблица 1.

Таблица 1. Список материальных и моральных мотивов, выявленных фирмой CareerBuilder

№ п/п	Наименование материальных и моральных мотивов	%
<i>А</i>	<i>Список материальных мотивов</i>	
	Зарплата	88%
	Гибкий график работы	59%
	Возможность влиять на результаты компании	48%
	Должность	45%
	Ответственная работа с интересными задачами	35%
	Возможность работать из дома	33%
	Компенсация затрат на образование	18%
	Собственный кабинет	17%
<i>Б</i>	<i>Список социальных мотивов</i>	
	Возможность работать только половину дня по пятницам	40%
	Корпоративный фитнес-центр, расположенный рядом с офисом	20%
	Возможность носить джинсы в офисе	18%
	Питание в офисе	17%
	Массаж в офисе	16%
	Комната сна	12%
	Корпоративный транспорт от дома до работы и обратно	12%
	Закуски, напитки доступные в течении дня в офисе	8%
	Персональные помещения для отдыха	7%
	Детский сад в том же месте, что и работа	6%

Данный опрос показывает, что наиболее важными стимулами для работников являются зарплата и график работы. Компании в развитых зарубежных странах достигли высокого уровня за счет внедрения мотивации и стимулирования труда персонала. Большинство иностранных компаний знают о том, как влияет забота о работниках на деятельность организации в целом. Уровни эффективности трудовых процессов зависят от степени удовлетворенности сотрудников.

В каждой стране свои характерные черты систем мотивации персонала, сложившиеся на основе менталитета народа, истории, политического устройства государства. Наиболее характерными являются системы: США, Японии, Германии, Британии, Швеции, Франции. Например, в США еще в 60-е годы XX века были разработаны основные принципы мотивации и стимулирования труда персонала, работы с человеческими ресурсами и способы повышения лояльности сотрудников к своей работе [4, с. 18].

Характерной классической американской системой мотивации труда персонала является, система компании «Макдоналдс». В данной компании используются следующие принципы:

- строгая почасовая система оплата труда;
- наказания за опоздание и выговоры, за появление на работе раньше времени (в этом случае придется платить больше – согласно отработанному времени);
- действует принцип «точно и вовремя», система отлажена и не приемлет никаких вольностей;
- равный и единый коллектив;
- в компании принято проводить совместные обеды, установлены равные ставки для сотрудников одинаковых должностей, отсутствует дискриминация;
- возможность карьерного роста [4, с. 19].

Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

Поставленные цель и задачи выполнены:

1. Выявлены основные черты, принципы, недостатки в использовании системного подхода, к разработке и внедрению систем мотивации и стимулирования, не обеспечивающих высоких заработков персонала, особенно рабочих профессий.

2. Уточнены понятия: «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование», «мотивационное ядро», влияющие на разработку и внедрение эффективных систем мотивации и стимулирования персонала.

3. Установлены основные внешние и внутренние факторы, влияющие на разработку и условия функционирования системы мотивации и стимулирования персонала.

Список литературы

1. Кожин В. А. Методологические основы стратегического управления экономическими системами (предприятиями): диссертация на соискание доктора экономических наук/ В.А. Кожин, Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. Н.Новгород: НИМБ, 2002. – С. 358.
2. Кожин В.А., Шагалова Т.В. Рузов М.В. Проблемы мотивации и стимулирования труда персонала на российских предприятиях // Актуальные проблемы гуманитарных, инженерных и социально-экономических наук: Материалы Национальной научно – практической конференции / Нижегородский государственный архитектурно – строительный университет. – Нижний Новгород: ННГАСУ. – 2020.
3. Кожин В.А., Шагалова Т.В., Рузов М.В. Влияние научно-технического прогресса на появление новых компетенций персонала // Управление человеческими ресурсами в рамках реализации национальных целей и стратегических задач развития России. Сборник трудов II Международной научно-практической конференции. Нижний Новгород, 28 января 2021, С.193-200.
4. Кожин В.А., Шагалова Т.В., Рузов М.В. Разработка системы мотивации персонала предприятия на конкурентной основе // Вестник Университета Российской академии образования. 2021 № 5. – URL: <http://vestnik-urao.ru/archive/> (дата обращения: 26.12.2021)
5. Данилюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / – Тюмень: ТГУ (университет), 2015. – с. 303.
6. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник – М.: Инфра-М, 2010. – с. 522.
7. Корпоративная конституция Объединенной металлургической компании [Утверждена решением Правления АО «ОМК» от 11.12.2017 №12008-Пр-79/17/1]. – Москва, 2017. – 11 с.
8. Туркина О.А. Методы мотивации в практике российских и зарубежных компаний // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум». – Самара, 2017 - 12- 40 с. – Ежегод. - URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015016460> (дата обращения: 25.12.2021).

УДК 331.5

Маковская Н.В. Объем рынка труда менеджеров в национальной экономике Беларуси

Маковская Наталья Владимировна

Доктор экономических наук, профессор
Могилевский государственный университет им.А.А.Кулешова
maknata@mail.ru

The size of the labor market for managers in the national economy of Belarus

Makovskaya Natalia Vladimirovna

Doctor of Economics, Professor, Mogilev State University named after A.A. Kuleshov

Аннотация. Представлены научно-практические подходы к мониторингу емкости рынка труда менеджеров в экономике Беларуси. Определены направления анализа рынка труда менеджеров. Выявлена специфика и особенности рынка труда менеджеров по сравнению с традиционными товарными рынками. Основная особенность состоит в том, что на рынке в качестве товара выступает рабочая сила, носителями которой являются потенциальные работники организаций. В этой связи особую значимость приобретают показатели диагностики и оценки емкости и границ рынка труда менеджеров.

Ключевые слова. Менеджеры, рынок труда, численность менеджеров, образование работников, инфраструктура рынка.

Abstract. The article presents scientific and practical approaches to monitoring the capacity of the labor market for managers in the economy of Belarus. The directions of analysis of the labor market of managers are determined. The specificity and features of the labor market of managers in comparison with traditional product markets are revealed. The main feature is that labor force acts as a commodity on the market, which is carried by potential employees of organizations. In this regard, indicators of diagnostics and assessment of the capacity and boundaries of the labor market for managers are of particular importance.

Keywords. Managers, labor market, number of managers, employee education, market infrastructure.

Методология понятия «менеджер» связано с характеристиками, которые определяют его содержание: менеджер – это лицо, которое осуществляет управление, реализуя общие функции управления и принимая управленческие решения, ради достижения целей организации, несет ответственность за организацию деятельности и вклад в достижение необходимых результатов [1].

В понятии «менеджер» присутствует часть, характеризующая содержание работы менеджера, а также наличие условий для того, чтобы быть менеджером. Однако, содержание и состав работ менеджеров из организаций различной

отраслевой принадлежности в определенной части будет отличаться. При этом менеджеры в зависимости от занимаемой должности наделены различной степенью полномочий, что определяется организационной структурой. Данные различия будут оказывать влияние на производительность и интенсивность труда менеджеров, оплату их труда, время, затрачиваемое на выполнение функциональных обязанностей. Исходя из этого вытекает необходимость разделения менеджеров на группы и их изучения с точки зрения роли в организации, выполняемых функций, производительности их труда. Четкие определения понятий менеджеров каждого из уровней управления отсутствуют, что не позволяет сформировать ясное представление об общих чертах и отличиях между ними. На наш взгляд, менеджер среднего звена – это профессионально подготовленный работник организации, занимающий должность на среднем уровне управления и выполняющий функциональные обязанности в соответствии с полномочиями, характерных для данного уровня управления. Менеджер среднего звена – это руководитель, имеющий определенный уровень образования и подготовку по определенной специальности, также занимающий соответствующую должность на среднем уровне управления организацией.

Согласно требованиям Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2017) руководитель должен иметь высшее или послевузовское образование, за исключением группы занятий «Услуги временного проживания, питания, торговли и других сферах аналогичных услуг» - допускается среднее специальное образование.

В этой связи основными критериями для оценки размера рынка труда менеджеров среднего звена выступают:

- высшее (послевузовское образование);
- профиль образования (специальность, необходимая для выполнения функций руководителя среднего звена в отраслевых организациях);
- должность руководителя.

Основными границами рынка труда менеджеров среднего звена выступают географические границы.

Основными задачами исследований рынков, как правило, выступают; выявление тенденций развития рынка; изучение емкости и других параметров рынка, его сегментов; изучение конкурентной среды на рынке; изучение потребителей.

Рынок труда имеет особенности по сравнению с традиционными товарными рынками. Основная особенность состоит в том, что на рынке в качестве товара

выступает рабочая сила, носителями которой являются потенциальные работники организаций. В этой связи изучение показателей, характеризующих занятое население, позволит оценить параметры рынка труда и выявить тенденции его развития.

Основным показателем, характеризующего емкость рынка труда менеджеров, выступает их численность. По его изменению можно судить о размерах данного рынка.

Как видно, на рисунке 1 наблюдается незначительный рост емкости рынка труда менеджеров в РБ (темпы прироста составили 0,2 % и 0,4 % за 2018 и 2019 годы соответственно, за исключением 2017 года, когда наблюдалось снижение на 0,2 %. В целом емкость рынка труда менеджеров в РБ можно считать стабильной.



Рисунок 1. Динамика численности руководителей в РБ за 2016 – 2019 годы

Примечание – Разработано на основе данных статистического сборника «Труд и занятость» 2018 г. [2, с. 94], «Труд и занятость» 2020 г. [3, с. 93]

Для выделения сегментов рынка труда руководителей использовались такие критерии, как пол, возраст, виды экономической деятельности, уровень образования.

Соотношение сегментов рынка труда руководителей в РБ, выделенных по полу, представлено на рисунке 2.



Рисунок 2. Динамика численности руководителей по полу в РБ за 2016 - 2019 годы

Примечание – Разработано на основе данных статистического сборника «Труд и занятость» 2018 г. [2, с. 94], «Труд и занятость» 2020 г. [3, с. 93]

Как видно, наблюдается медленный рост сегмента женщин-руководителей (темп роста за 2019 год по сравнению с 2018 составил 101 %). Доля данного сегмента выросла с 49,4 % в 2016 году до 50 % в 2019, что соответственно привело к снижению доли сегмента мужчин-руководителей. В 2019 году сегменты мужчин и женщин руководителей имели одинаковый удельный вес в структуре рынка труда менеджеров РБ.

Сегменты рынка труда менеджеров в РБ, выделенные по возрасту, представлены на рисунке 3.

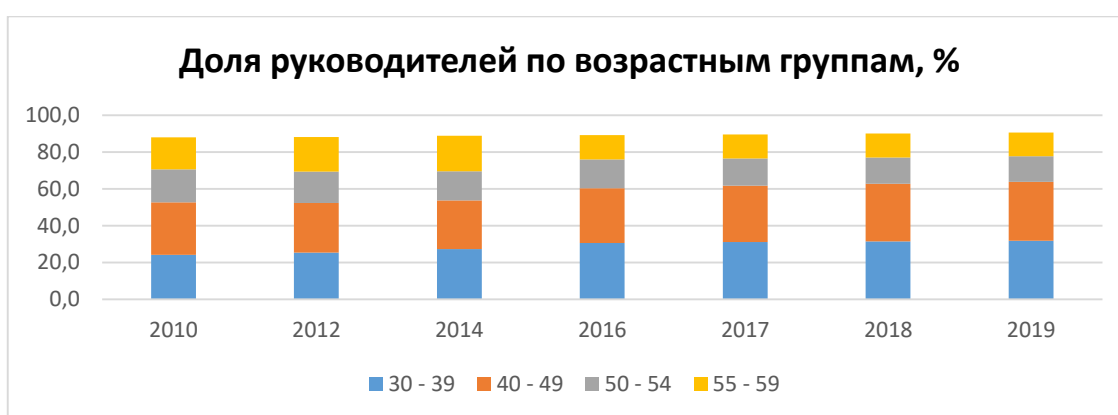


Рисунок 3 – Сегменты рынка труда руководителей РБ по возрасту

Примечание – Разработано на основе данных статистического сборника «Труд и занятость» 2018 г. [2, с. 102], «Труд и занятость» 2020 г. [3, с. 101]

В структуре рынка труда менеджеров в РБ от 88 % в 2010 году до 90,5 % в 2019 году составляют сегменты 30-39, 40-49, 50-54, 55-59 лет. При этом наибольшие доли имеют сегменты руководителей 30-39 и 40-49 лет на протяжении всего периода. Также наблюдается тенденция роста данных сегментов.

В структуре рынка труда менеджеров Беларуси по уровню образования на протяжении 2010 -2019 гг. 93 % занимали сегменты руководителей с высшим и со средним специальным образованием.

Характеристика инфраструктуры (подготовки кадров) рынка труда менеджеров в Беларуси

Подготовка менеджеров предполагает получение образования, которое позволяет выполнять функции и решать управленческие задачи. Чтобы занять должность менеджера среднего звена необходимо иметь, как правило, высшее образование по профилю, соответствующего профессиональным компетенциям работника. Таким образом, образование выступает основой для занятия работником должности менеджера, позволяет получить необходимые специальные знания и навыки в рамках профессии.

Получение высшего образования обеспечивают вузы Беларуси. Следует отметить, что в РБ высшие учебные заведения позволяют получить образование различного профиля, востребованного в определенных отраслях. При этом образовательные услуги по обучению менеджеров как руководителей не осуществляют.

Не следует подменять понятия «менеджер как руководитель» и «менеджер как квалификация». Как правило, образование, позволяющее получить квалификацию «менеджер», относится к экономическому профилю. Это специалисты, которые могут занимать должности экономиста (по ценам, плановика, аналитика и др.). Подготовка менеджеров как руководителей в РБ осуществляется в системе дополнительного образования, а именно, через курсы повышения квалификации и обучающие курсы.

В РБ функционирует 58 высших учебных заведений, среди которых 9 % осуществляют подготовку медиков, 9 % ориентированы на обучение специалистов для военного дела, армии и иных органов правопорядка. 17 % вузов готовят специалистов для следующих отраслей: транспорт (доля 3 %), АПК (7 %), связь (2 %), культура и искусство (5 %). Наибольшую долю занимают вузы классического типа (15 %, подготовка по различным направлениям, в том числе экономика и право), технической (технологической) направленности (17 %), вузы, где экономика и право имеют доминирующее положение (31 %) [4].

Особенностью системы высшего образования РБ выступает наличие значительного количества вузов, оказывающих различный спектр образовательных услуг (различных профилей). Функционирует малое количество вузов, ориентированных на специализированный выпуск для определенных отраслей и сфер экономики.

Процесс подготовки в системе дополнительного образования в РБ регламентируется Кодексом об образовании РБ, Положением о непрерывном профессиональном образовании руководящих работников и специалистов, Положением об обучающих курсах дополнительного образования взрослых.

Согласно ст. 242 главы 50 Система дополнительного образования взрослых Кодекса об образовании РБ, образовательные программы дополнительного образования взрослых подразделяются на:

- образовательную программу повышения квалификации руководящих работников и специалистов;
- образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование;
- образовательную программу переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование;
- образовательную программу стажировки руководящих работников и специалистов;
- образовательную программу специальной подготовки, необходимой для занятия отдельных должностей;
- образовательную программу повышения квалификации рабочих (служащих);
- образовательную программу переподготовки рабочих (служащих);
- образовательную программу профессиональной подготовки рабочих (служащих);
- образовательную программу обучающих курсов (лекториев, тематических семинаров, практикумов, тренингов, офицерских курсов и иных видов обучающих курсов);
- образовательную программу обучения в организациях;
- образовательную программу совершенствования возможностей и способностей личности;
- образовательную программу подготовки лиц к поступлению в учреждения образования Республики Беларусь [5].

Список литературы

1. Трейси, Б. Результативный тайм-менеджмент: эффективная методика управления / Б. Трейси [пер. с англ. А. Евтеева]. — М.: МИФ, 2016. — 79 с.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол. : И.В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2018. — 310 с.
3. Труд и занятость в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол. : И.В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2020. — 316 с.
4. Абитуриент. by Республиканский веб-сайт [Электронный ресурс]. — Режим доступа : www.abiturient.by/universities. — Дата доступа : 30.11.2020.
5. Кодекс Республики Беларусь об образовании, 13 янв. 2011 г., № 243-З [Электронный ресурс] / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Режим доступа : [http : //www.pravo.by](http://www.pravo.by). — Дата доступа : 15.11.2020.

УДК 331.1

Машевская О.В. Трудовые ресурсы и формирование цифровых компетенций

Машевская Оксана Владимировна

канд. экон. наук, доцент кафедры банковской экономики
Белорусский государственный университет, Республика Беларусь, г. Минск
omachevskay@gmail.com

Workforce and digital competencies

Mashevskaya Oksana Vladimirovna

Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor of Banking Economics Department
Belarusian State University, Belarus, Minsk

Аннотация. Основное внимание в работе автор акцентирует на том, что в условиях цифровизации необходимы специалисты с определенным набором цифровых компетенций, а также новые подходы к регулированию на уровне государства такого объекта как цифровая трудовая платформа, поскольку классический рынок труда начинает уступать место сетевому рынку, основанного на горизонтальной интеграции, аутсорсинге и децентрализации, что ведет к появлению новых форм и видов занятости и формирует цифровые социально-трудовые отношения. В статье отмечено, что для формирования цифровых компетенции необходимо, чтобы выполнялся ряд целей, рассматриваются различные подходы к значимости компетенций в цифровых условиях, а также приводится примерный перечень цифровых компетенций специалистов будущего.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, цифровые навыки, цифровые компетенции, цифровые трудовые платформы.

Abstract. In article the author focuses the main attention that in the conditions of digitalization specialists with a certain set of digital competences and also new approaches to regulation at the level of the state of such object as the digital labor platform are necessary, as classical labor market begins to give way to the network market, based on horizontal integration, outsourcing and decentralization that leads to emergence of new forms and types of employment and forms the digital social and labor relations.

Keywords: work force, digital skills, digital competencies, digital work platforms.

Формирование цифровой экономики предполагает и наличие специально обученных кадров, повышающих в разы эффективность работы, которые должны иметь и формировать цифровые компетенции, т.е. определенного уровня навыки, для эффективного использования ИКТ в решении профессионального, социально-экономического и личностного характера.

Формирование цифровых компетенций становится одной из приоритетных задач современности. Специалисты SHL [1] утверждают, что при формировании цифровых компетенций должны выполняться 4 ключевых цели:

1. обеспечение непрерывного обучения и разработка инноваций, поскольку стремительное изменение внешней среды требует и быстрой адаптации от специалистов, их обучения и развитие креативности, внедрения ряда инноваций;

2. сетевое взаимодействие, т.е. компетенции работать в команде, уметь формировать собственное мнение и аргументированно его доводить до членов команды;

3. инсайты, т.е. эффективная работа с большим объемом информации приводит к умению выделять из всего массива ключевое и главное, что позволило бы формировать новые идеи;

4. специалисты должны нести ответственность за принимаемые решения.

По поводу формирования цифровых компетенций сложился двоякий подход. Одни экономисты утверждают, что роботизация может привести к исчезновению 50% всех рабочих мест и профессий в течение ближайших 25 лет [2], [3], и это негативно отразится на рынке труда, а возникший «кадровый голод» может стимулировать нежелательные явления: большинство низкоквалифицированных работ, рутинных и прочих операций, поддающихся автоматизации, будут реализовываться роботами или с помощью искусственного интеллекта. Другой подход, основывается на исследовании компании McKinsey, которая заявила, «что одно новое рабочее место в секторе информационно-компьютерных технологий стимулирует создание 2–4 рабочих мест в цифровой экономике» [4]. И к тому же цифровые возможности способствуют появлению цифровых трудовых платформ, которые обладают неоспоримыми преимуществами перед классическим рынком труда (табл. 1).

Таблица 1. Преимущества цифровой трудовой платформы

Субъекты экономической системы	Позитивные стороны
Для субъекта экономики	Возможность быстрого и адекватного выбора предлагаемой работы и ее оценка; Оперативное получение информации об уровне квалификации и навыках требуемого специалиста; «Бесшовный» клиентский путь; Возможность выбора наиболее приемлемых условий для кандидата на должность; Снижение территориальных барьеров между нанимателем и наемным рабочим; Возможность работать над несколькими проектами одновременно или работать одновременно на разных нанимателей; Отсутствие личной заинтересованности у специалиста по найму, поскольку алгоритмы, действующие в рамках платформы, отслеживают и оценивают работников и, таким образом, организуют их рабочие процессы; Гонорары работникам вносят весомый вклад в доход платформ. В 2019 г. Urwork заработала 62% своей выручки в 300 млн долл. за счет различных гонораров работникам.

Субъекты экономической системы	Позитивные стороны
Для предприятий	<p>Возможность быстрого доступа к имеющейся общей базе востребованных специалистов на территории республики; Удобные бизнес-сервисы для размещения информации о вакансиях и уровне требуемого специалиста; Возможность оценить работу специалиста вне территориальной принадлежности; HR Digital, который предполагает высокую скорость принятия решений. И чем меньше времени остаются открытыми вакансии, чем быстрее выявляются сильные и слабые стороны сотрудника, чем быстрее происходит оценка его деятельности, тем выше уровень управления трудовыми ресурсами и тем эффективнее деятельность всей компании [5]; Создание ценности за счет сбора и монетизации данных. Платформы непрерывно собирают данные, переводя экономическую активность на уровень, превышающий возможности традиционного бизнеса. Повышение эффективности работы бизнеса за счет открытого доступа к знаниям с целью создания и внедрения инноваций.</p>
Для правительства	<p>Получение информации о количестве безработных, желающих трудоустроиться в режиме реального времени; Формирование бюджетных мест в вузах; Точно рассчитать расходы на социальные выплаты в виде пособий по безработице; Контроль за деятельностью на платформе. Так сотрудники, клиенты и предприятия должны принять условия соглашения об обслуживании платформы. Эти соглашения, как правило, определяются платформой в одностороннем порядке и охватывают такие аспекты, как положения об исключительности, принятие / отклонение работы, деактивация учетных записей, разрешение споров и использование данных и др. Это позволяет платформам осуществлять контроль над занятостью работников, а также влиять на способность клиентов и бизнеса взаимодействовать с работниками и кандидатами на должность.</p>
Для экономической системы	<p>Увеличение эффективности в работе экономики и прозрачности за счет исключения посредников, таких как биржи труда и фонд занятости; Уменьшение «асимметрии» информации и сокращение теневого сектора (трудоустройство по знакомству, и др.). Расширение спроса на рабочую силу и снижение издержек (в т.ч. и времени) на поиск кандидата; Создание новых цифровых и высококвалифицированных рабочих мест; Привлечение инвестиций в национальную экономику.</p>

Источник: составлено автором

Уникальным и фундаментальным признаком цифровой платформы являются сетевые эффекты, т.е. большее число пользователей платформы создает еще больше пользователей. Это явление было отмечено П. Эвансом и А. Гавер как «самоукрепляющийся цикл роста» [6, с. 5]. Однако появление данного вида платформ привело и к возникновению целого ряда проблем, поскольку эта сфера пока не регулируется на законодательном уровне. Например, трудно определить размер или компенсацию за переработанные часы, поскольку работа на платформе не регламентирована; социальная защита работников и гарантии сведены к минимуму;

профсоюзы не имеют возможности оценить степень нагрузки на специалиста, оценить степень охраны труда, и т.п.

Но самая большая проблема – это цена труда, которая, по данным МОТ [7] составляет для некоторых категорий специалистов менее 2 долл. в час, что было бы невозможно для оценки специалиста (рис. 1) на классическом рынке труда.

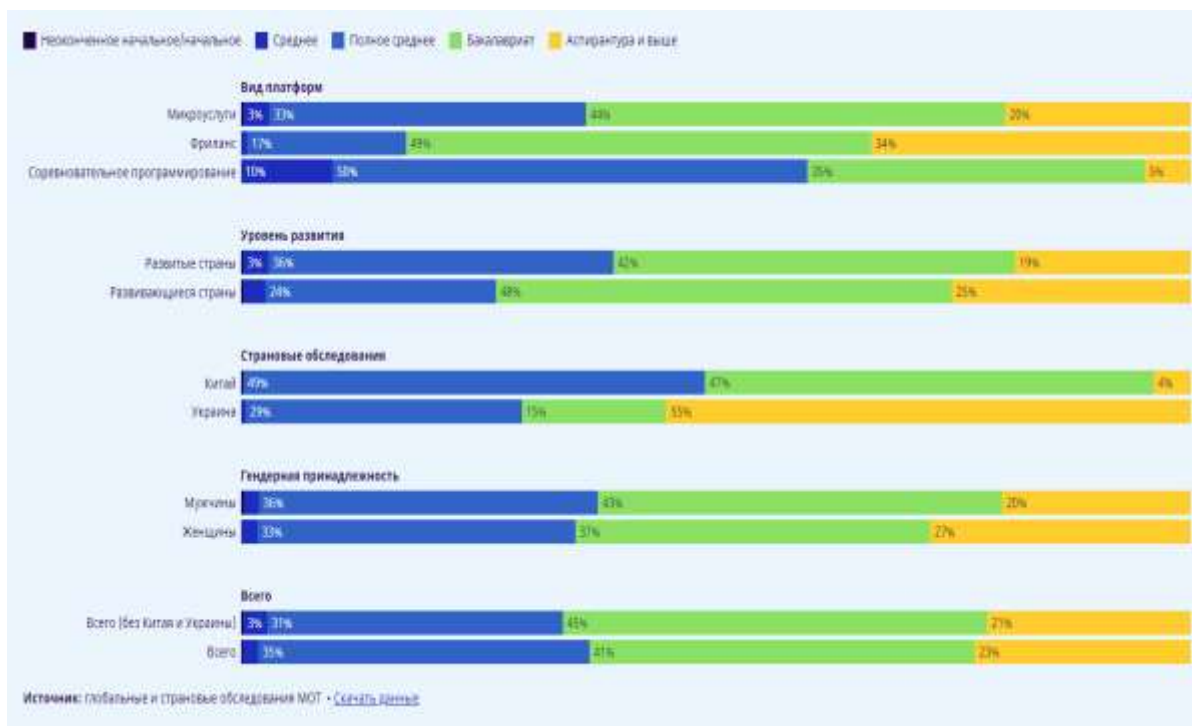


Рисунок 1. Уровень образования работников цифровых платформ [7]

Следующим негативным моментом является то, что преимущества, которыми пользуются платформы, могут привести к недобросовестной конкуренции, что усугубляется отсутствием надлежащей нормативной базы. Регулирование необходимо для обеспечения равных условий игры, где одни и те же правила применяются как к традиционному, так и к платформенному бизнесу, особенно в отношении социальной защиты и гарантий, условий труда, разрешения трудовых споров и оплаты.

Поэтому содержательные аспекты закрепленных законодательно принципов управления рабочей силой, должны в современных условиях быть откорректированы, и здесь мы согласны с исследованием Дороховой Н.В. (табл. 2).

Таблица 2. Направления трансформации принципов управления рабочей силой в условиях цифровизации

№ п/п	Принципы	Законодательно закреплённое содержание принципа	Направления изменения содержательных аспектов принципа
1	Свобода труда и вида деятельности	В рамках законодательства закреплённая возможность каждого гражданина на распоряжение собственной рабочей силой и право свободы выбора вида деятельности	Внесение дополнений в трудовое законодательство о праве свободного выбора формы занятости
2	Гарантии равных возможностей для всех субъектов экономики в реализации права на добровольный труд	Создание организационных и институциональных условий для защиты от безработицы, расширения возможностей для трудоустройства	Законодательное определение и закрепление различных форм неклассической занятости, разработка институциональных и организационных основ для их применения
3	Свободна выбора занятости	Законодательный запрет на принудительный труд и трудовую дискриминацию	Государственные гарантии лицам, имеющим неклассические формы занятости, в части запрета трудовой дискриминации
4	Обеспечение социальной защиты	Обеспечение социальных гарантий наемным работникам, а также защита от безработицы	Предоставление полный пакет социальных гарантий работникам стандартных и нестандартных форм занятости
5	Государственные гарантии защиты трудовых прав работников	Наличие институциональных и организационных условий для обеспечения гос. гарантий защиты трудовых отношений и прав работников	Сокращение масштабов прекарности занятости и минимизация теневой (неформальной) занятости

Источник: составлено на основании [8, с. 102]

«За последние 5 лет экономика цифровых платформ выросла в Евросоюзе почти в 5 раз и на начало 2021 г. оценивалась в 14 млрд евро. Брюссель объявил, что если участвующие в ней социальные партнёры решат не проводить совместные переговоры по трудовым вопросам отрасли, то Еврокомиссия сама внесет законодательное предложение на этот счёт к концу 2021 года» [9].

Итак, мы видим, что в условиях цифровизации, коренным образом меняется рынок труда, формы занятости и трудовые отношения, особенно это касается цифровых навыков и компетенций, которые становятся обязательным условием работодателей, а всё это требует определенного уровня исследования.

На основе обобщения научных материалов выделим несколько подходов к изучению цифровых компетенций. *Первый подход* базируется на значимости и важности только поведенческих компетенций. Так, в докладе «The Future of Jobs» в

2016 г. были названы десять наиболее актуальных навыков 2020 года, а именно.: - решение сложных проблем, -критическое мышление, - эмоциональный интеллект, - творчество, -взаимодействие с людьми, -управление людьми, -разработка и принятие решений, -клиентоориентированность, -способность обучаться новому, -ведение переговоров [10]. Мы видим, что в данной модели цифровые навыки не отмечены как приоритетные, а цифровая трансформация сопровождается возрастающей ролью поведенческих компетенций, поскольку они более востребованы в информационном обществе и менее всего поддаются автоматизации и роботизации.

Для обеспечения личной конкурентоспособности и востребованности в цифровых условиях необходим постоянный мониторинг изменений в профессиональной среде, совершенствование знаний и навыков. Следовательно, важным аспектом жизнедеятельности становится непрерывное обучение на протяжении всей жизни *или life long learnin*, и формирование среды, способствующей такому развитию.

Второй подход основывается на востребованных компетенциях, которые включают и поведенческие, и цифровые компетенции. Индустрия 4.0 предусматривает наличие обоих видов компетенций. Так, ВCG в докладе «Россия-2025: от кадров к талантам» представила целевую модель компетенций для достижения эффективности в современном мире [11]. Выделенные когнитивные и социально-поведенческие группы навыков объединили подходы многих исследователей относительно актуальных компетенций, подходящих для большинства людей и видов деятельности. «Ключевой компетенцией, определяющей конкурентные преимущества компаний будущего, становится аналитика больших данных, а реализация прорывных технологических проектов в цифровых условиях породила спрос на специалистов, владеющих комплексом жестких, гибких и специальных цифровых компетенций, таких как:

- глубокий уровень понимания своей области, и знания/опыт в смежных сферах («Т-образный специалист»);
- понимание возможностей и степень рисков, связанных с применением новых технологий;
- «цифровая ловкость» и системное мышление;
- владение инструментарием работы с большими данными и инструментами визуализации;
- эмоциональный интеллект;
- командная работа;

- способность к непрерывному обучению и умение решать задачи «под ключ»;
- адаптивность и работа в условиях неопределенности» [12].

Третий подход предполагает, что в современном цифровом мире надо только цифровые навыки, которые позволяют управлять цифровыми процессами, внедрять и уверенно использовать digital-инструменты и знания в работе. Цифровые навыки необходимы, поскольку ожидается масштабная трансформация требований к специалистам, которые будут востребованы при повсеместной автоматизации в ряде сфер экономики.

В рамках исследования проведенного IDC для компании Microsoft [5] «О состоянии цифровых навыков в Центральной и Восточной Европе», предприятия, которые успешно внедрили инновационные технологии, столкнулись с нехваткой кадров. И только 3,5% сотрудников из ЦВЕ в полном объеме удовлетворяли постоянно растущие потребности рынка в цифровой грамотности (рис. 2). Поэтому мы считаем, что цифровую грамотность следует развивать в связи с общими задачами образования: если использование ИКТ становится базовым навыком, то его необходимо включать в школьную программу, а в последнее время практика показывает, что цифровая грамотность становится так же насущна, как грамотность знания русского языка и математических навыков.

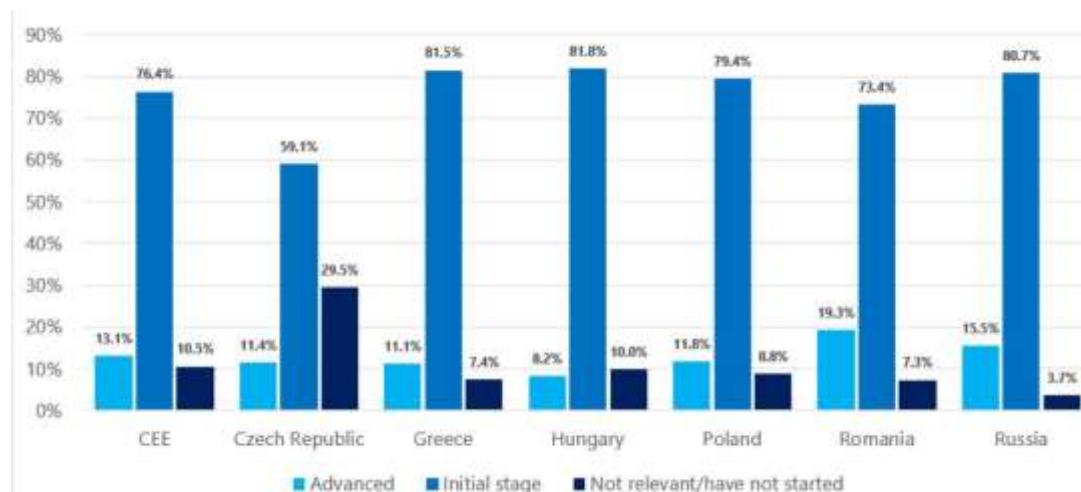


Рисунок 2. Зрелость цифровой трансформации в ЦВЕ [13]

Цифровые условия изменяют потребности в персонале и изменяют требования к специалистам, так:

1. снижается спрос на профессии, где преобладает ручной труд;
2. сокращается жизненный цикл профессии;
3. происходит трансформация компетентностных профилей некоторых категорий персонала;

4. возникают новые «точки цифровой ответственности» и профессии;
5. повышаются требования к гибкости и адаптивности персонала;
6. повышение требований к «soft skills»;
7. увеличивается спрос на специалистов, обладающих «цифровой ловкостью»

[12].

В заключении отметим, что с цифровизацией экономики растет потребность в кадрах по таким перспективным направлениям, как искусственный интеллект, анализ мега данных, робототехника, виртуальная реальность, Интернет вещей и поэтому необходимо повышение цифровой грамотности трудовых ресурсов и формирование цифровых компетенций, которые предполагают освоение новых цифровых навыков. Это, в первую очередь, необходимо для того, чтобы помочь сотрудникам в условиях цифровой экономики стать более квалифицированными и востребованными на их нынешней позиции, а также систематически проводить переподготовку кадров, что поможет людям стать специалистами в перспективных профессиях будущего [14].

Список литературы

1. Цифровые компетенции для современных компаний [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.shl.ru/reshenija-dlja-hr/ocenka/tsifrovye-kompetentsii> (Дата обращения: 01.11.2021).
2. Константинова Д.С., Кудаева М.М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. 2020. Том 7. №11. С. 1055-1072. DOI: 10.18334/et.7.11.111073
3. Батракова Л.Г. Труд и социально-трудовые отношения в цифровой экономике // Социальное партнерство: опыт, проблемы и перспективы развития: сб. докладов и тезисов участников науч.-практ. конф.. – Ярославль: ЯФ ОУП ВО «АТиСО», 2019. – С. 28-31.
4. Digital globalization: The new era of global flows. Official site of McKinsey&Company [Electronic resource]. – URL: <http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/digital-globalization-the-new-era-of-global-flows> (Access date: 16/10/2021).
5. Цифровая грамотность российских педагогов. Готовность к использованию цифровых технологий в учебном процессе / Т.А. Аймалетдинов, Л.Р. Баймуратова, О.А. Зайцева, Г.Р. Имаева, Л.В. Спиридонова. Аналитический центр НАФИ. – М.: Издательство НАФИ, 2019. 84 с.
6. Evans, P., Gawer, A. (2016). The rise of the platform enterprise: A global survey. The Emerging Platform Economy Series, 1. The Centre for Global Enterprise, New York, NY, P.29
7. Цифровые трудовые платформы [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://news.un.org/ru/story/2021/02/1397302> (Дата обращения: 06.10.2021).
8. Дорохова, Н.В. Трансформация форм занятости населения в современной экономике Российской Федерации: теория, методология, практика: дис.. канд. экон. наук: 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда),. – М., 2020. – 333с.

9. Трудовые отношения на трудовых платформах [Электронный ресурс]. – URL: <https://ru.euronews.com/2021/06/16/eu-commission-platform-workers> (Дата обращения: 25.10.2021).
10. The Future of Jobs. Official site of WEF [Electronic resource]. – URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs> (Access date: 19/10/2021)
11. Россия 2025: от кадров к талантам. Официальный сайт BCG. [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.bcg.com/ru-ru/россия-2025-от-кадров-к-талантам> (Дата обращения: 20.10.2021).
12. Базовые компетенции цифровой экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://digital.ac.gov.ru/poleznaya-informaciya/4166/> (Дата обращения: 21.10.2021).
13. Повышение квалификации имеет решающее значение для поддержания ускорения цифровой трансформации, как показало новое исследование в ЦВЕ [Электронный ресурс]. – URL: <https://news.microsoft.com/Europe/features/upskilling-is-crucial-to-maintain-digital-transformation-acceleration-a-new-central-and-eastern-Europe-su> (Дата обращения: 20.10.2021).
14. СТЕПЬЕ. Что такое цифровые навыки и почему они так важны [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL:<https://the-steppe.com/lyudi/chto-takoe-cifrovye-navyki-i-pochemu-oni-tak-vazhny> (Дата обращения: 22.10.2021).

УДК 39(=512.111):159.922.4+330.341.1(470.344)

**Михайлова С.Ю., Музякова А.Л., Харитонов М.Ю., Григорьев А.Д.,
Кодыбайкин С.Н. Инновационное развитие Чувашской Республики:
ментальный концепт**

Михайлова Светлана Юрьевна

докт. ист. наук, профессор кафедры документоведения, информационных ресурсов и вспомогательных исторических дисциплин, Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, РФ, г. Чебоксары
svemikh1@rambler.ru

Музякова Алина Леонидовна

канд. ист. наук, доцент кафедры документоведения, информационных ресурсов и вспомогательных исторических дисциплин, Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, РФ, г. Чебоксары
alinasmirnova@list.ru

Харитонов Михаил Юрьевич

канд. ист. наук, доцент кафедры документоведения, информационных ресурсов и вспомогательных исторических дисциплин, Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, РФ, г. Чебоксары
muha21@mail.ru

Григорьев Александр Дмитриевич

канд. ист. наук, доцент кафедры археологии, этнографии и региональной истории Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, РФ, г. Чебоксары
pu-900pis@yandex.ru

Кодыбайкин Сергей Николаевич

канд. ист. наук, доцент кафедры археологии, этнографии и региональной истории Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова, РФ, г. Чебоксары
skodyb@mail.ru

Innovative development of the Chuvash Republic: mental concept

Mikhailova Svetlana Yurievna

Doct. Sci. (Histori.), professor, department for Document science, information resources and auxiliary historical disciplines, Chuvash State University, Russia, Cheboksary

Muzyakova Alina Leonidovna

Cand. Sci. (Histori.), assistant professor, department for Document science, information resources and auxiliary historical disciplines, Chuvash State University, Russia, Cheboksary

Kharitonov Mikhail Yurievich

Cand. Sci. (Histori.), assistant professor, department for Document science, information resources and auxiliary historical disciplines, Chuvash State University, Russia, Cheboksary

Grigoriev Alexander Dmitrievich

Cand. Sci. (Histori.), assistant professor, Department of Archeology, Ethnography and Regional History, Chuvash State University, Russia, Cheboksary

Kodybaykin Sergei Nikolaevich

Cand. Sci. (Histori.), assistant professor, Department of Archeology, Ethnography and Regional History, Chuvash State University, Russia, Cheboksary

Аннотация. Статья нацелена на выявление и анализ ментального концепта инновационного развития Чувашской Республики. Ее новизна заключается в том, что, несмотря на большое количество появившихся в последнее время работ, посвященных изучению влияния социокультурной среды на развитие экономики, различных факторов на отношение к инновациям, вопрос о влиянии менталитетов народов России на инновационное развитие территорий их проживания практически остается вне поля зрения исследовательских интересов. Статья базируется на массиве теоретической и фактологической информации, выявленной в трудах отечественных и зарубежных исследователей. При ее написании использовались методы абстрагирования, анализа и синтеза, дедукции и индукции, обобщения, сравнения, а также междисциплинарный подход. Рассмотрена инновация как современная черта цивилизационного развития. Выявлены факторы, которые влияют на инновационное развитие страны. Рассмотрен менталитет как социокультурный фактор инновационной деятельности. Обобщены основные подходы к определению понятия «инновационный менталитет», его главные черты. Рассмотрены основные черты менталитета чувашского народа. Проведен сравнительный анализ основных параметров инновационного менталитета и менталитета чувашского народа. Обоснован вывод о влиянии менталитета на инновационное развитие Чувашской Республики.

Ключевые слова: Чувашская Республика, инновационное развитие; социокультурные факторы, менталитет, инновационный менталитет; менталитет чувашского народа

Abstract. The article is aimed at identifying and analyzing the mental concept of innovative development of the Chuvash Republic. Its novelty lies in the fact that, despite the large number of recent works devoted to the study of the influence of the socio-cultural environment on the development of the economy, various factors on the attitude to innovation, the question of the influence of the mentalities of the peoples of Russia on the innovative development of their territories of residence practically remains outside the field of view of research interests. The article is based on an array of theoretical and factual information revealed in the works of domestic and foreign researchers. When writing it, methods of abstraction, analysis and synthesis, deduction and induction, modeling, generalization, comparison, as well as an interdisciplinary approach were used. Innovation is considered as a modern feature of civilizational development. The factors that influence the innovative development of the country are identified. The mentality as a socio-cultural factor of an innovative figure is considered.

Key words: Chuvash Republic, innovative development; socio-cultural factors, mentality, innovative mentality; mentality of the Chuvash people

В развитии современной цивилизации все более зримо проступают черты инновационной экономики. Будучи ведущей силой экономического развития, инновационный процесс оказался в сфере интересов исследователей по многим причинам, в том числе, и с точки зрения поиска ответов на вопрос: «Что движет саму инновационную деятельность?».

Ряд исследователей (Н. Зарубина, Н. Лебедева, И. Минервин и др.) впервые в российской науке создал фундаментальные работы, раскрывающие влияние социокультурной среды на развитие экономики [1, с. 30]. По мнению И.С. Салиховой, «именно менталитет современного общества и его экономических агентов играет отнюдь не второстепенную роль в осуществлении современного инновационного процесса» [2, с. 97]. Однако, вопрос о влиянии менталитетов народов Российской Федерации на инновационное развитие территорий их проживания остается практически не изученным. В связи с этим цель статьи – восполнение отмеченного пробела в знании путем анализа научных подходов к исследованию взаимовлияния отношения к инновациям и национального менталитета на примере одного из народов России.

Статья базируется на массиве теоретической и фактологической информации, выявленной в трудах отечественных и зарубежных исследователей. При ее написании использовались методы абстракции, анализа и синтеза, дедукции и индукции, обобщения, сравнения, а также междисциплинарный подход.

В круг детерминант инновационного развития входят социокультурные факторы. Одним из данных факторов является менталитет. Он обуславливает способность к инновационному мышлению и определяет отношение к инновациям в зависимости от ценностей и убеждений, лежащих в основе культуры общества, ее характера в целом.

В основе современных представлений о влиянии менталитета на инновационное развитие лежит идея Г. Хофстеда об измерении культуры нации. Развивая ее, исследователь пишет о том, что экономическая эволюция обязательно отразится в коллективном ментальном программировании людей, а инновации успешно внедряются в тех государствах, где дистанция власти минимальна и ярко выражен индивидуализм [10, 11].

Концепция нидерландского социолога обладает значительным познавательным потенциалом [3]. Созданная в конце 1970-х гг., она широко использовалась другими исследователями (Шейн, Смит, Бонд, Герберт, Джонс, Вествуд, Лоу, Рин) в качестве методологической основы для изучения параметров

влияния менталитета на инновационное развитие [4, с. 428 – 429]. Обобщая выводы указанных авторов, можно утверждать, что такие показатели, как высокий уровень индивидуализма, высокий уровень толерантности к неопределенности, низкий уровень дистанции власти, долгосрочная ориентация являются основными составляющими инновационного менталитета.

В изучении влияния менталитета на развитие инноваций следует учитывать национальную специфику. В соответствии с теорией Г. Хофстеде и культурными измерениями проекта GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) можно обозначить показатели, с одной стороны, благоприятствующие российскому инновационному развитию, а, с другой, препятствующие ему. К первой группе относятся индивидуализм, как принцип организации и самоорганизации индивида, ответственного за свои действия и готового действовать на свой страх и риск, а также долгосрочная ориентация, под которой подразумевается степень стратегической нацеленности на далекое (20-40 лет) будущее. Ко второй группе – значительная дистанция власти, как готовность общества принять неравномерность распределения власти и абсолютная вера в то, что власть решит все проблемы, а также высокая степень избегания неопределённости, то есть избегания нестабильности, как фактора стресса [5, с. 10].

Уникальность Российской Федерации определяет ее многонациональность. В условиях культурного многообразия и географической протяженности страны социокультурные особенности, включая менталитет, отдельных регионов могут служить как драйвером, так и барьером при внедрении инноваций [6, с. 72].

Согласно Э.В. Никитиной, «ментальные качества чувашского народа, такие как коллективизм в быту, любовь к родному языку, благоговейное отношение к земле и природе, честность, верность присяге и долгу и др., базируются на духовных установках и аксиологических основаниях, которые складывались в течение многих веков под влиянием геополитического расположения края, природных, культурно-исторических и социально-бытовых условий развития этноса» [7, с. 185-186].

На основе анализа трудов целого ряда исследователей Э.В. Никитина предпринимает попытку воссоздать характерные черты чувашского менталитета (см. табл. 1).

Таблица 1. Основные черты чувашской этнической ментальности

№ п/п	Автор(ы)	Черты чувашского менталитета					
		Обусловленные отношением			Волевые	Эмоциональные	Интеллектуальные
к обществу, к власти	к себе	к труду, продуктам труда и богатству					
1.	Афанасьев И., Николаев Е.	– тактичность; – зависимость; – консервативность; – конформность; – стремление относиться ко всем людям с уважением;	– стремление проявлять необходимую терпимость к мелким недостаткам людей; – занкнутость; – скромность	– ограничение своих собственных потребностей соответственно существующим материальным условиям жизни	– добровольное подчинение себя требованиям общей дисциплины; – напряженность	– импульсивность; – наивность; – подозрительность	– стремление критически относиться к своим собственным заслугам и недостаткам
2.	Иванова Т.	– зависть; – коллективизм; – миралюбие, добрососедство, топерантность; – патриархальность, традиционность; – чинопочитание, высокая дистанция власти, законопослушность	– заниженная самооценка; – скромность, стремление «не высовываться»	– трудолюбие; – уважительное отношение к богатству, – скупость	– терпение, терпеливость; – упрямство; – упорство в достижении цели	– обидчивость, злопамятность	– престиж образования
3.	Никитина Э.	– гостеприимство; – коллективизм; – патриотизм	– свободолюбие; – стремление к праведности и справедливости	– щедрость;	– верность слову и присяге; – воинская храбрость; – настойчивость и терпение в выполнении задач	– приверженность абсолютным истинам;	– рассудительность, рациональный характер постижения мира; – признание гармонии противоположностей

Источник: [7, 8, 9]

Как видно, перечисленные выше черты обуславливают преимущественно традиционный характер менталитета чувашского народа.

Специфика эмпирических данных, описывающих менталитет чувашей, требует их дополнительной интерпретации в контексте инновационного развития. Среди значимых для инновационного развития характерных черт чувашского менталитета можно выделить отсутствие индивидуализма, то есть исследователи практически единодушно называют противоположный ему фактор – коллективизм, либо такие черты как добровольное подчинение себя требованиям общей дисциплины и стремление «не высовываться», скромность. Понятие «долгосрочная ориентация» исследователями чувашского менталитета вообще не упоминается. Хотя в контексте готовности жить ради будущего косвенно подходящими качествами, на наш взгляд, являются целеустремленность, настойчивость и терпение в выполнении задач, рассудительность, рациональный характер постижения мира, престиж образования. Применительно к дистанции власти исследователи подчеркивают ее высокий уровень, называя такую характерную черту, как чинопочитание. Уровень избегания неопределенности как довольно высокий в чувашском менталитете возможно определить исходя из наличия таких черт как консервативность, конформность, патриархальность, традиционность. Таким образом, к характерным чертам менталитета чувашского народа относятся: отсутствие индивидуализма,

долгосрочная ориентация, низкий уровень толерантности к неопределенности, высокий уровень дистанции власти.

Сравнительный анализ инновационного менталитета и менталитета чувашского народа позволяет выделить такую общую черту, как долгосрочная ориентация. Отличия заключаются в различных значениях критериев: индивидуализм, толерантность к неопределенности, дистанция власти. Таким образом, инновационное развитие Чувашии испытывает определенное тормозящее воздействие менталитета чувашского народа. Для отображения более полной и детальной картины обозначенной темы возможно в дальнейших исследованиях применение сбора данных с помощью анкетирования большего числа респондентов в целях создания репрезентативной выборки и применение факторного анализа при обработке полученных данных.

Ментальная составляющая инновационного развития Чувашии имеет двойственную природу. С одной стороны, она характеризуется отсутствием индивидуализма, высокий уровень которого считается неременной чертой инновационного менталитета. С другой стороны, данная составляющая не может не включать рациональный характер постижения мира, целеустремленность, престиж образования, что способствует генерации и реализации новых идей.

Стратегия инновационного развития Чувашии должна предусматривать разработку ментального механизма инновационной деятельности. Основной сферой его реализации призвана стать образовательная среда региона, в которой необходимо создать благоприятные условия для креативности и инновативности, вести пропаганду традиционных культурных ценностей, способствующих инновационному мышлению.

Список литературы

1. Машарский К.Г. Влияние социокультурных факторов на развитие национальной инновационной системы Республики Корея // Вестник Белорусского государственного университета культуры и искусств. 2019. № 2 (32). С. 29-36.
2. Салихова И.С. Корпоративный менталитет как фактор развития экономических инноваций // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте Серия 1. Экономика и управление. 2018. № 1 (24). С. 97-107.
3. Науменко Т.В., Морозова Д.А. Теория межкультурных измерений Г. Хофстеде как методологическая основа исследования современных социальных процессов // Международный журнал исследований культуры. 2018. № 1 (30). С. 144-154

4. Голдырева В.А. Взаимосвязь культурных ценностей и отношения к инновациям // Российский гуманитарный журнал. 2013. Т. 2. № 5. С. 426-434.
5. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш., Макаров К.Н. Оценка воздействия российской ментальности на формирование инновационного и стратегического поведения организаций // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2018. № 3. С. 7-17.
6. Дегтярев П.А. Влияние социально-экономических факторов на инновационное развитие регионов и реализацию технологических инициатив // Финансовые исследования. 2020. № 1(66). С. 71-77.
7. Никитина Э.В. Чувашский этноменталитет: сущность и особенности. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2012. – 204 с.
8. Иванова Т.Н. Основные черты чувашской ментальности в определении учителей средних общеобразовательных школ Чувашской Республики // Анализ основных тенденций развития полиэтнических регионов России. Проблемы открытого образования: материалы регион. науч.-практ. конф. и семина. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2011. – С. 62-65.
9. Николаев Е.Л., Афанасьев И.Н. Эпоха и этнос: проблемы здоровья личности. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2004. – 268 с.
10. Hofstede Geert H. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. 2nd ed. Sage Publications, 2001.
11. Hofstede G. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context //Online readings in psychology and culture. 2011. Т. 2. №. 1. С. 2307-0919.1014

УДК 33

Новоспасская Е.Д. Управление человеческими ресурсами в эпоху цифровизации

Новоспасская Екатерина Дмитриевна

Студентка 4 курса Федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
РФ, Нижний Новгород

Human resource management in the era of digitalization

Novospasskaya Ekaterina Dmitrievna

4th year student of the Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "National Research Nizhny Novgorod State University named after N.I. Lobachevsky", Russian Federation, Nizhny Novgorod

Аннотация. В любой отдельной организации, в бизнесе, сфере услуг, отрасли или государстве, управление человеческими ресурсами (HRM) воспринимается как набор действий, которые создают ценность, как для самой организации, с точки зрения конечных результатов, так и для сотрудников с точки зрения хорошего условия найма / контракта. Организации, в большей или меньшей степени, внедрили цифровые технологии, и в результате их деятельность в сфере управления персоналом пострадала с точки зрения скорости, точности, качества, ценовых инноваций и гибкости. Цели этого теоретического исследования — осветить HRM в эпоху цифровизации, подчеркнуть роль HR-менеджеров в современных организациях и обсудить влияние технологических изменений на HR-практики. Для достижения своих целей я применяю концептуальный подход. Мои результаты суммируют современные определения HRM, обсуждают влияние цифровых технологий в определенных областях HR и подчёркивают новую цифровую роль менеджера по персоналу (d-HRM).

Ключевые слова: управление персоналом, управление человеческими ресурсами, роль цифрового сотрудника, цифровая работа, цифровое управление сотрудниками, цифровая экономика, человеческий капитал.

Abstract. In any individual organization, in business, service sector, industry or state, human resource management (HRM) is perceived as a set of actions that create value, both for the organization itself, in terms of final results, and for employees in terms of a good hiring/contract. Organizations have more or less adopted digital technologies, and as a result, their HR management activities have suffered in terms of speed, accuracy, quality, price innovation and flexibility. The objectives of this theoretical study are to highlight HRM in the era of digitalization, to emphasize the role of HR managers in modern organizations and to discuss the impact of technological changes on HR practices. I use a conceptual approach to achieve my goals. My results summarize modern definitions of HRM, discuss the impact of digital technologies in certain areas of HR, and highlight the new digital role of HR Manager (d-HRM).

Keywords: personnel management, human resource management, the role of a digital employee, digital work, digital employee management, digital economy, human capital.

Сотрудники считаются долгосрочными инвестициями и решающим фактором в судьбе и успехе любого бизнеса, а также в прибыльности компании. Ряд авторов употребляет понятия «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом» как синонимы, другая группа авторов считает, что термин «управление человеческими ресурсами» акцентирует внимание на стратегических аспектах принятия кадровых решений, а понятие «управление персоналом» в большей мере характеризует повседневную оперативную работу с кадрами [5].

Таблица 1. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»

Сфера деятельности	Цель деятельности	Типичные функции	Кому докладывают о выполнении
Управление человеческими ресурсами (стратегический аспект)	Решение глобальных, долговременных, принципиально новых задач	Планирование человеческих ресурсов Развитие индивидуальных способностей и повышение квалификации Планирование затрат на персонал в рамках общих затрат организации	Директору
Управление персоналом (оперативная деятельность)	Решение повседневных проблем, которые требуют административного вмешательства	Подбор и расстановка кадров Управление трудовой мотивацией Разрешение конфликтов Организация оценки персонала Организация оплаты труда	Заместителю директора

Наиболее распространённые модели HRM уделяют большое внимание стратегическому и структурному согласованию с целями организации и ориентированы в первую очередь на рациональность организации и цели контроля. С другой стороны, «старомодные» модели управления человеческими ресурсами, связанные с ориентацией на социальные ценности и повышением благосостояния на рабочем месте, по-прежнему влияют на решения и практику HR-менеджеров.

Технология — это «средство для достижения цели человека». Цифровые технологии привели к тому, что нынешний период охарактеризован как «цифровая эпоха» или эпоха индустрии 4.0. Цифровая экономика предполагает появление таких элементов в системе управления, как цифровая информация, цифровая операционная модель, цифровое лидерство, цифровая вовлеченность, цифровое рабочее место [8].

Таблица 2. Соотношение понятий «управление человеческими ресурсами» и «управление персоналом»

Направление цифровизации	Характеристика направления
Цифровое лидерство	Руководство формирует цифровую организационную культуру на основе обратной связи, корпоративных ценностей, принципов взаимодействия и вовлеченности всех сотрудников для эффективного внедрения цифровых технологий
Цифровая вовлеченность	На основе цифровых технологий сотрудники получают возможность использовать цифровые и социальные каналы в рамках своей работы
Цифровая рабочая сила (рабочее место)	Цифровые технологии обеспечивают формирование жизненного цикла рабочего, интеграцию корпоративных бизнес-приложений и сервисов, компьютеризацию оповещений и уведомлений, централизованный сбор аналитических данных и визуализацию отчетов без привязки к определенному рабочему месту, что в целом повышает мобильность персонала, безопасность и управляемость
Цифровые коммуникации (информация)	Цифровые коммуникации обеспечивают оперативность и своевременность передачи информации, эффективное взаимодействие в условиях многозадачности и расширение ответственности
Цифровая операционная модель	Операционная модель необходима предприятию для реализации цифровой стратегии развития и должна включать принципы, процессы, организационные структуры и показатели эффективности, а также элементы проектирования (клиентский опыт, предложение продуктов и услуг, экосистемы, механизмы контроля и согласования, способы работы)

Эта технологическая революция и эволюция создали ситуацию, которая опережает способность людей и организаций адаптироваться, и эта ситуация может только ухудшиться. Многие из самых популярных ролей в индустрии 4.0 не существовали даже 10 лет назад. В результате навыки, необходимые для выполнения этих ролей, ещё не существуют. Результаты исследований показывают, что передовые / цифровые технологии стирают границы между работой и личной жизнью [7]. Большинство сотрудников проверяют свой рабочий мобильный телефон / электронную почту в нерабочее время, а 15% говорят, что они могут редко или никогда не отключаться от работы. Удалённый доступ к рабочему месту (с помощью рабочих устройств, мобильных технологий и т. д.) Помогает им работать гибко, контролировать свою рабочую нагрузку, быть более продуктивными и расширяет их возможности [10]. Четвертая революция, основанная на цифровых технологиях,

которые объединяют физический, цифровой и биологический миры, порождают трансформационные изменения в бизнес-среде, особенно в рабочей среде, а также в системах и методах, разработанных и применяемых менеджерами по персоналу для эффективного и действенного управления персоналом. Неизбежно роль менеджера по персоналу меняется с точки зрения того, что и в основном в том, как выполняется их работа.

Логика стратегического управления человеческими ресурсами признает, что форма, содержание и степень применимости его концепции в разных организациях существенно отличаются друг от друга. Подходы к стратегическому управлению персоналом описаны рядом концепций [9].

Таблица 3. Классификация концепций стратегического управления человеческими ресурсами

Цель стратегического управления человеческими ресурсами	Отношение к работнику	
	как к ресурсу	как к личности
Социальная	Концепция «Управление формированием высокой степени приверженности персонала»	Концепция «Максимальная вовлеченность Работников»
Экономическая	Концепция «Развитие потенциала человеческих ресурсов»	Концепция «Управление формированием высокой степени эффективности персонала»

Для лучшего понимания существующих концепций управления персоналом, влияния цифровых технологий и меняющейся роли менеджеров по персоналу принят концептуальный подход. Астли [1] утверждает, что наиболее важным продуктом исследований в социальных науках является более глубокое понимание концепций и идей, чем проверка теории. Эта статья сформулирована следующим образом: во-первых, даётся краткий обзор определений HRM и анализируется термин HRM. Во-вторых, представлены традиционные и современные роли менеджеров по персоналу, и акцент сделан на новой роли цифрового менеджера по персоналу. В-третьих, тенденции и влияние цифровых технологий на HR-практику составляют дискуссионную часть этой статьи. Наконец, мы делаем выводы и даём некоторые предложения для дальнейших исследований.

Понимание HRM

Старомодный или традиционный термин «управление персоналом» означал, как наилучшим образом использовать сотрудников. Сторонники этого термина

рассматривали сотрудников в основном как затраты, как ресурс, которым следует управлять таким образом, чтобы сопутствующие расходы (такие как оплата труда, дополнительные льготы, бонусы, расходы на социальное обеспечение) были минимизированы и строго связаны с результатами деятельности, в то время как поведение сотрудников отслеживается и контролируется. С 1980 года эта философия и соответствующие кадровые функции подвергались критике за то, что они не были адекватными и сложными, чтобы справиться с неопределённостями окружающей среды, меняющимися организационными условиями и очень сложной природой людей.

Термин «Управление человеческими ресурсами» (HRM) — это термин, используемый для обозначения управленческой деятельности по организации работы и найму людей. HRM — это многопрофильная организационная функция, основанная на теориях и идеях из различных областей, таких как менеджмент, экономика, социология, психология. Исследователи, академики и практики предложили множество определений HRM на основе своей философии, изученного рабочего контекста и принятых идей управления. Из-за сложной природы людей, конкретных характеристик каждого индивидуального рабочего контекста и характеристик внешней среды (то есть социальной, экономической, технологической) ни одно определение не указывает «лучший способ» управления людьми, и до сих пор не существует универсально согласованного определения значения HRM [2].

Следующие определения HRM помогают определить, как понимание управления людьми изменилось с течением времени и что на самом деле составляет HRM:

- «HRM — это особый подход к управлению занятостью, который направлен на достижение конкурентного преимущества за счёт стратегического развёртывания высокопрофессиональных сотрудников, квалифицированная рабочая сила, использующая множество культурных, структурных и кадровых технологий».

- «HRM включает в себя все, что связано с управлением трудовыми отношениями в фирме. Мы не ассоциируем HRM исключительно с высокопрофессиональной моделью управления персоналом или какой-либо конкретной идеологией или стилем управления» [3].

- «HRM — это управленческая точка зрения, которая доказывает необходимость создания интегрированной серии кадровых политик для поддержки стратегии организации» [4].

○ «HRM — это управленческое использование усилий, знаний, способностей и преданного поведения, которые люди вносят в авторитетно скоординированное человеческое предприятие в рамках биржи занятости (или более временного договорного соглашения) для выполнения рабочих задач таким образом, чтобы предприятие могло иметь будущее».

○ «HRM занимается набором, отбором, обучением и развитием, вознаграждением, коммуникацией и вовлечением сотрудников, командной работой и управлением эффективностью».

○ «HRM занимается наймом, развитием и вознаграждением людей в организациях, а также установлением отношений между менеджментом и персоналом; в нем участвуют все линейные менеджеры и руководители групп. Специалисты по персоналу существуют для того, чтобы вносить важный вклад в задействованные процессы».

В приведённых выше определениях акцент, сделанный на отдельных составляющих HRM, отражает различия в толковании этого термина и различные школы мысли, которые определяют решения и действия менеджеров по персоналу. В таких определениях ясно видны две школы мысли, которые влияют и в конечном итоге формируют роль менеджеров по персоналу: до сотрудников (известный как мягкий HRM) и до организации (известный как жёсткий HRM). Первый фокусируется на «человеческой» стороне занятости, т.е. обучении сотрудников, развитии, мотивации, лидерстве, приверженности, участии, индивидуальных характеристиках, идиосинкразии и личных потребностях. Вторая школа мысли или подход касается того, как сотрудники «используются» для достижения долгосрочной стратегии и целей организации посредством контроля затрат, эффективных и действенных бизнес-процессов. «Тем не менее, следует иметь в виду, что жёсткие подходы к управлению человеческими ресурсами содержат элементы мягкой практики и наоборот. Например, нельзя исключать вопросы морального духа и мотивации сотрудников при планировании сокращения затрат за счёт снижения заработной платы. Подобно тому, как люди бывают разных форм и размеров, организации по-разному понимают HRM. Следует помнить, что HRM нельзя определять изолированно, но его следует определять в соответствии с его политическим, экономическим и социальным контекстом; таким образом, допустимы вариации в его определении и использовании».

Термин HRM берет своё начало в философии управления персоналом, и хотя он содержит слово «ресурс», это не просто современный или модный термин. Слово

«ресурс» означает источник, который создаёт ценность, и / или означает отрывок / средства, с помощью которых ценность доступна или проходит. Все, что характеризуется:

- ценность (способность использовать возможности или нейтрализовать угрозы);
- редкость;
- несовершенная имитация;
- незаменимость, рассматривается как ресурс.

Сторонники HRM предполагают, что сотрудники — это ресурсы человеческого капитала, и как таковых их следует рассматривать как средство создания и увеличения стоимости организации наряду с другими используемыми источниками. В этом смысле их необходимо улучшать, развивать и сохранять, а не рассматривать как затраты, которые необходимо минимизировать. Кроме того, вопреки философии управления персоналом, HRM — это не административная функция, устанавливающая правила и положения, это скорее долгосрочная функция. Это набор запланированных (стратегических) мероприятий по разработке и реализации действий по найму, обучению, развитию, удержанию, поиску согласия между работодателями / менеджерами и сотрудниками, и направленных на вовлечение и благополучие сотрудников.

Роли менеджеров по персоналу

Согласно ролевой теории, роль относится к образцу поведения любого работника, который ожидают другие. В организационной структуре заинтересованные стороны (т. е. менеджеры, сотрудники, владельцы, профсоюз работников, общество) определяют явно (например, в форме должностной инструкции) или неявно свои ожидания от лица, занимающего должность менеджера по персоналу. Эти ожидания представляют собой набор моделей поведения, которые отражают обязанности и ответственность лица, выполняющего работу.

В своей влиятельной модели HR-функций в 1997 году Ульрих определил четыре роли HR-менеджеров, объединив внимание к людям и HR-деятельности. Он предложил роли: (а) стратегического партнёра, (б) эксперта / проектировщика по организации работы, (в) агента по изменениям и (г) представителя сотрудника. Эта структура привлекла много внимания и одобрения, а также критики как охватывающий скрытый конфликт: менеджеры по персоналу на практике делятся между работодателями и работниками: кого они должны удовлетворить? Этот

конфликт может быть разрешён, если специалисты по персоналу определяют интересы каждой стороны и разовьют необходимые навыки, чтобы сбалансировать свои требования.

В 2012 году Ульрих и другие исследователи разработали новую структуру ролей менеджера по персоналу [6], переименовав некоторые из них и определив ещё две, которые будут приняты менеджерами по персоналу, чтобы противостоять вызовам в новой деловой и рабочей среде. Эти шесть ролей (Ульрих фактически использовал термин «компетенции») следующие [2]:

- Стратегический позиционер: помогает в разработке и реализации бизнес-стратегий;
- Авторитетный активист: принимает правильные бизнес-решения и добивается результатов;
- Конструктор возможностей: помогает создавать и обеспечивать, чтобы возможности отражали ценности организации;
- Агент изменений: развивает организационный потенциал, преодолевает сопротивление изменениям и обеспечивает необходимые ресурсы;
- Интегратор человеческих ресурсов: иницирует и интегрирует методы управления персоналом с бизнес-целями;
- Сторонник технологий: применяет технологии социальных сетей, чтобы помочь людям и способствует эффективному управлению информацией.

Постоянные и быстрые изменения во внешней среде организаций из-за цифровых технологий повысили важность HRM как эффективного способа реализации бизнес-стратегии, достижения целей, сохранения конкурентоспособности и гибкости. В результате менеджеры по персоналу сталкиваются с новыми вызовами для эффективного выполнения старомодных видов деятельности (административных ролей), а также для выполнения новых стратегических ролей, которые отражают потребности современных организаций.

Цифровые технологии создают новую рабочую среду, играя все более важную роль в выполнении работы, в структуре организации и в жизни сотрудников. Основные функции управления человеческими ресурсами (HRM) также сильно и разными способами затронуты. Цифровые изменения в HRM касаются трех основных областей: «цифровые сотрудники», «цифровая работа» и «цифровое управление сотрудниками».

Цифровые сотрудники

Взаимодействие с цифровыми технологиями сформировало новое поколение

людей с совершенно разными взглядами, квалификацией, поведением и ожиданиями. Люди этого поколения - потенциально новые участники в организациях - более многозадачные, обладают цифровыми возможностями / квалификацией, им нравятся и ищут дополнительную информацию и сети, которые они изучают на практике, и просят большего и мгновенного вознаграждения. Очевидно, что HRM следует изменить и согласовать свои стратегии и деятельность с этой новой когортой на рынке труда, такой как «цифровые сотрудники». Поколение молодых сотрудников, выросших в цифровой среде, значительно более сложное и значительно более разнородное. Стратегическая и оперативная адаптация HRM к меняющимся кадрам представляет собой шаг, необходимый для дальнейшей поддержки организаций с помощью новых, различных и автоматизированных методов найма, отбора и лидерства. Искусственный интеллект (машины), например, может сэкономить время рекрутеров и позволить им больше сосредоточиться на человеческом аспекте или найме, а также улучшить опыт кандидатов (то есть меньшее время отклика, регулярное общение, планирование собеседований).

Цифровое управление персоналом

Цифровое управление персоналом — это планирование и внедрение цифровых технологий для поддержки и сетевого взаимодействия кадровой профессии. Операционные функции HR, такие как обработка платёжных ведомостей, а также управленческие функции, такие как компенсация, управление производительностью или развитие, поддерживаются «в цифровом виде». Положительные операционные эффекты такого цифрового управления сотрудниками, такие как меньшие затраты, более высокая скорость и качество HR-процессов, рост корпоративности и доверия между заинтересованными сторонами, более стратегическая ориентация и т. д., очевидны. Некоторые негативные проблемы, такие как неприятие пользователями, угрозы конфиденциальности, потеря личных контактов, сокращение кадрового отдела или обременение специалистов по персоналу технической реализацией, администрированием и прикладными задачами, не должны оставаться без внимания. Этика искусственного интеллекта (ИИ) — ещё одна, очень важная проблема, которую должны решать менеджеры по персоналу, в отношении растущей безработицы (сокращения), предвзятости при найме, ненадлежащего использования данных сотрудниками, прозрачности. Интеллектуальные машины / системы, созданные компаниями Большой Девятки (G-MAFIA: Google, Microsoft, Amazon, Facebook, IBM, Apple и (BAT): Baidu, Alibaba, Tencent)), делают возможным искусственный интеллект и

масштабируют набор и Используемые инструменты найма объективны настолько, насколько объективны люди, которые их программируют. Как возможный результат, человеческая предвзятость может вызвать серьёзные проблемы с дискриминацией и этические проблемы, усугублённые масштабами, в которых работают инструменты ИИ [11]. Задача HR-профессии — выявить, развить и использовать положительный потенциал цифровизации, избегая при этом или, по крайней мере, сокращая сопутствующие недостатки.

Признано, что судьба организаций и успех любого бизнеса, помимо технологий и лидерства, определяется: качеством его человеческого капитала и тем, как управляются человеческими ресурсами. Цифровая деятельность в области управления персоналом — наиболее важный способ обеспечить эти факторы, которые помогают любой организации эффективно выполнять свою стратегию и достигать своих операционных и стратегических целей. Это означает, что менеджеры по персоналу должны изменить свою роль с диагностической и описательной, в отношении персонала, на прогнозирующую и предписывающую, другими словами, изменить свою роль с оперативной на стратегическую. Эта трансформация требует приёма на работу технологически образованных людей, восполнения пробелов в навыках и удержания сотрудников. В результате менеджеры по персоналу должны приобрести способность (знания и навыки) и получить возможность (со стороны организации) контролировать углублённую аналитику кадров и использовать цифровые технологии для функций управления персоналом.

Заключение

Очевидно, что цифровые технологии влияют на HR-деятельность и меняют роль HR-менеджеров со статической на динамичную и стратегическую. Перед HR-менеджерами стоит множество задач и возможностей повысить продуктивность сотрудников и, в конечном итоге, прибыльность за счёт эффективного подключения цифровых сотрудников к автоматизированным рабочим местам и новым цифровым формам и организационной структуре. Необходимы новые кадровые стратегии, чтобы заполнить пробел в цифровых навыках, повысить лояльность и вовлеченность, управлять разнообразием, позволяющим интегрировать работу и жизнь, и сохранять кадровый резерв цифровых сотрудников. Для успешного выполнения своей новой роли менеджеры по персоналу должны действовать в первую очередь как стратегические позиционеры (необходимо знать бизнес-контекст и внушающие внешние факторы), как агенты изменений и как сторонники технологий (необходимо знать, как получить доступ, проанализировать, оценить и

делиться информацией и как применять новые информационные технологии). Сами менеджеры по персоналу должны приобретать цифровые навыки и повышать свою цифровую ловкость. Чтобы лучше понять роли HRM, необходимы дополнительные исследования, чтобы выяснить, как и в какой степени на эти роли влияют профессиональные и организационные характеристики. Этические аспекты использования цифровых технологий для доступа к хранению и использованию данных о сотрудниках требуют ещё более эмпирического исследования.

Список литературы

1. Astley, WG. Административная наука как социально сконструированная истина // Ежеквартальный вестник административной науки. – 1985. – № 30. – С. 497–513.
2. Бердуэлл, Дж., Томпсон, А. (2017) Управление человеческими ресурсами: современный подход, Пирсон, Лондон.
3. Боксолл, П., Перселл, Дж. Стратегическое управление человеческими ресурсами. Международный журнал управленческих обзоров. – 2000. – № 2. – С. 183–203.
4. Бьюкенен, Д., Хучински, А. (2004). Организационное поведение: вводный текст, 5-е издание, Прентис Холл, Харлоу.
5. Важность управления человеческими ресурсами. [Электронный ресурс]. Интернет-ресурс. URL: <https://www.grandars.ru/college/biznes/upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html> (дата обращения: 02.02.2022)
6. Dave Ulrich. Human resource champions. – Режим доступа: <https://booksee.org/book/1215022> (дата обращения: 23.12.2021).
7. IEEE. Глобальная инициатива IEEE по этике автономных и интеллектуальных систем. – Режим доступа: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.8e96eef5-61c4d8cb-52853da8-74722d776562/https://standards.ieee.org/industry-connections/ec/ead-v1.html (дата обращения: 23.12.2021).
8. Логунова И.В. Формирование инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами организации. // Экономинфо. 2018. Т. 15. № 1. С. 32–36.
9. Сотникова С.И., Маслов Е.В. Управление персоналом организации: современные технологии. Учебник. [Электронный ресурс]. Интернет-ресурс. URL: https://www.labyrinth.ru/books/675761/&ved=2ahUKEwixg4CrpuH1AhXIXIsKHUTIAbUQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw0dqasQQmCBA_V15dgyYBXV (дата обращения: 02.02.2022)
10. CIPD. Перспективы сотрудников: взгляды сотрудников на трудовую жизнь. – Режим доступа: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/relations/engagement/employee-outlook-reports> (дата обращения: 23.12.2021).
11. Cornerstone. Возьмите это у футуролога: как руководители по этике должны подходить к вопросам ИИ. – Режим доступа: <https://www.cornerstoneondemand.com/resources/article/take-it-futurist-how-chief-ethics-officers-should-approach-ai-issues/> (дата обращения: 23.12.2021).

УДК 334.02

Окрут К.С. Роли руководителя в управлении организацией

Окрут Ксения Сергеевна

ассистент кафедры экономики и управления, Белорусский государственный
экономический университет, Республика Беларусь, г. Минск
kseniya.okrut@gmail.com

Roles of a leader in managing an organization

Okrut Kseniya Sergeevna

Assistant of the Department of Economics and Management
Belarusian State Economic University, Republic of Belarus, Minsk

Аннотация. В мировой литературе существует множество исследований о роли руководителя в управлении организацией или отделом и людьми, данные обзоры в деталях и в общих чертах говорят о схожести роли руководителя с ключевыми управленческими ролями, которые руководитель должен выполнять на протяжении всей своей деятельности в рамках занимаемой руководящей должности, чтобы иметь возможность управлять организацией или отделом, а также персоналом. В этом исследовании рассмотрена точка зрения нескольких исследователей о роли руководителя, а также определено, почему важно быть не просто профессиональным управленцем, равно, как и исследователем в области управления.

Ключевые слова: руководитель, управление, лидер, роль, управленческие решения

Abstract. In the world literature, there are many studies on the role of a leader in leading an organization or department and people; these assessments speak in detail and in general terms about the correspondence between a leader's role and the key roles of a leader. Leaders have to perform during their activities as part of their leadership position to lead an organization or department as well as staff. This study examines different researchers' views on the leadership role and identifies why it is important to be not only a professional manager, but also a managerial researcher.

Keywords: leader, management, leader, role, management decisions, managing.

Введение. В английском языке существует два схожих понятия, определяющих «управление»: *management* (существительное) и *managing* (производное от английского глагола *manage* – управлять). Однако в чем разница, если действие одно – управлять? Дело в том, что руководитель, определяя самостоятельно роль, которую будет «играть» в организации, должен четко определить какой стиль управления он будет водворять в жизнь, чтобы максимально увеличить продуктивность сотрудников и минимизировать риски потерь организации.

Management согласно определению Кембриджского словаря означает «деятельность или работа по руководству компанией, организацией, отделом или командой сотрудников», а также «деятельность по контролю чего-либо, использованию или работе с чем-либо эффективным способом» [11].

В свою очередь, **managing**, исходя из глагола *manage*, «руководить и контролировать компанию, отдел, проект, команду и т.д., чтобы иметь возможность эффективно использовать что-то, например, время или деньги», а также «нести ответственность за вложение денег для инвесторов» [12].

Несложно рассмотреть, что «управление» «управлению» рознь, и *managing* намного шире и воплощает в себе не только руководство и эффективность, но и ответственность, а также денежный фактор.

Принципиальность самоопределения роли руководителя организации или отдела, в таком случае, является одним из ключевых вопросов из-за его важности и прямого влияния на успех или неудачу деятельности организации в целом, а значит и финансовую безопасность организации. Поскольку руководитель несет ответственность за успех и неудачу, любому руководителю важно обладать определенными навыками, чтобы иметь возможность осуществлять руководство.

Лидерство - это одна из основных ролей, которая должна быть на самом высоком уровне у любого руководителя, поскольку она определяет отношения между руководителем и другими сотрудниками внутри и за пределами организации или отдела. Кроме того, коммуникация, планирование, мониторинг и интеграция - это некоторые другие ключевые качества, которые требуются руководителю для достижения определенного уровня опыта и навыков в управлении организацией/отделом.

Основная часть. Большинство исследователей сосредотачивают свое внимание на роли руководителя с точки зрения управления (т.е. если бы мы говорили про **management**), перечислив, что должен делать руководитель или какими навыками он должен обладать. В то время как Г. Минцберг предложил Модель управления на основе **managing** [4]. Исследователь, профессор менеджмента Макгилльского университета в Монреале Генри Минцберг представил различные аспекты управленческих ролей и классифицировал их по трем основным категориям: межличностные, информационные и решающие роли, которые, в свою очередь, разветвляются на другие десять управленческих ролей.

Исследователь К. Жерве перечислил 10 управленческих ролей, классифицированных Минцбергом [5]:

1. Межличностные роли:

1.1. *Номинальный руководитель*: выполняя церемониальные обязанности, такие как поздравительные визиты, приглашения на обед [6]. Ожидается, что руководитель в этой роли станет источником вдохновения. Чтобы укрепить доверие в этой области, руководитель должен улучшить свой имидж, репутацию и эмпатию [7]. Эта роль помогает руководителю оставаться рядом со своими сотрудниками и окружающими его людьми, разделяя их личное время, что повлияет на их взаимное сотрудничество и способствует уменьшению любых возможных конфликтов во время их работы, проявляя сочувствие и понимание.

1.2. *Лидер*: речь идет о построении прочных отношений с подчиненными, мотивации и коучинге. Обязанности лежат в основе заботы руководителя о подчиненных и состоят из мотивации подчиненных, структурирования и контроля за их развитием, вдохновения для их совершенствования и сбалансированной эффективности [8]. Для достижения этой роли важно совершенствовать навыки лидерства, где одним из наиболее важных навыков является эмоциональный интеллект [6]. Лидерство - это уважение и умение слушать [7]. Лидерство - это главный ключ в прямых отношениях между руководителем и его подчиненными, который показывает его опыт и возможности продвигаться вперед на протяжении всего проекта как одна команда, уменьшая конфликты и сотрудничая как член команды, что мотивирует каждого достигать большего, независимо от рабочей нагрузки. Согласно мнению белорусского исследователя менеджмента и лидерства Н.П. Беяцкого: «Лидер – это тот, кому удастся превратить сотрудника в своего единомышленника или последователя. Суть лидерства состоит в наличии последователей. Лидерство — это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей» [1]. Поэтому вопросы лидерства и мотивации персонала, как также оказывают значительное влияние на развитие и эффективность компании на рынке [2].

1.3. *Связь*, которая заключается в налаживании необходимых контактов и связи с внешними сторонами. Речь идет о налаживании контактов за пределами вертикальной иерархии [6] и об эффективном взаимодействии от имени организации руководителя [7]. Связь заключается в том, чтобы отдавать, а не брать [6]. Руководитель должен стать достойным связующим звеном. Достойная связь - это эффективный инструмент для поиска уважения и одобрения со стороны других, поскольку каждый стремится к самоуважению и ценит тех, кто может выразить свои

требования, страхи, проблемы и различные проблемы в хорошо подобранных словах и в нужное время.

2. Информационные роли:

2.1. *Монитор*, речь идет о сканировании окружающей среды в поисках новой информации для сбора [6], мониторинге своих сотрудников с точки зрения производительности и благополучия [7], понимании деталей, отслеживании «общей картины» и новостей отрасли [6]. Исследователь Х. Альтамони добавил, что мониторинг заключается в поиске внутренних проблем и проблем заинтересованных сторон, которые могут повлиять на организацию. Мониторинг заключается в сборе информации, анализе данных и измерении производительности. Для мониторинга важно иметь инструменты мониторинга, понятные другим, чтобы обеспечить фактическое измерение и поддержать ваше суждение, что, в свою очередь, улучшает производительность, устраняет нехватку и определяет решение.

2.2. *Распространитель*, роль, которая заключается в передаче потенциально полезной информации другим коллегам и команде или передаче конфиденциальной информации непосредственно подчиненным [9, 10]. Важно понимать, чем, как и с кем делиться [6]. Чтобы эффективно выполнять свою роль, рекомендуется совершенствовать навыки письма. Эта роль демонстрирует профессиональное отношение руководителя к обладанию высокими коммуникативными навыками благодаря правильному обмену информацией со связанными сторонами, написанной правильно, без ошибок и переданной своевременно.

2.3. *Докладчик*, речь идет о публичных выступлениях. Руководитель несет ответственность за передачу информации о своей организации или отделе и ее целях сотрудникам, находящимся за пределами его организации [8]. Руководитель должен обладать навыками презентации и умением преодолевать свой страх публичных выступлений [6]. Руководитель является представителем своей компании или отдела перед другими лицами, включая клиента, консультанта, поставщиков, субподрядчиков и заинтересованные стороны. Эта роль является главным ключом к передаче фактического прогресса и статуса работы организации или отдела другим надлежащим, понятным доверительным образом.

3. Ответственные за принятие решений роли:

3.1. *Предприниматель*, это роль говорит о том, как руководитель может улучшить подразделение, иницируя эффективную работу [7], как лучше создавать и контролировать изменения в организации, а также как решать проблемы,

генерировать новые идеи и реализовывать их [8]. Эта роль представляет собой творческое поведение руководителя через: применение надлежащих решений текущих и ожидаемых проблем; поиск новых идей о людях; управление отделом/организацией.

3.2. *Обработчик нарушений*, это роль руководителя, которая помогает посредничать в спорах в рамках организации [8], обрабатывать конфликты в коллективе для улучшения навыков разрешения конфликтов и принимать корректирующие меры при столкновении с критическими и неожиданными проблемами [8, 10]. Чтобы применить эту роль, руководитель проекта должен периодически тренировать членов своего коллектива, особенно тех, кто бывает излишне эмоционален [6]. Чтобы улучшить этот навык, руководитель должен обладать надлежащими навыками в отношении управления конфликтами либо посредством обучения, либо прямого коучинга.

3.3. *Распределитель ресурсов*: речь идет о том, кто что получает [7], распределении финансирования и назначении персонала [8]. Руководитель должен обладать необходимыми навыками для распределения своих различных ресурсов, включая персонал, оборудование, технику и финансирование, в соответствии с требованиями проекта и в соответствии со стратегией организации в рамках различных задач.

3.4. *Переговорщик*. Руководитель проекта должен совершенствовать свои навыки ведения переговоров, которые основываются на опыте и реальных ситуациях, требующих гибкости, доверия, знаний и сильного влияния на других.

Заключение. Самоопределение руководителя и его роль в управлении являются ключевыми факторами успеха или неудач организаций (отделов). И то, какую роль в управлении выберет руководитель особенно важно, так как главным элементом всей системы управления являются кадры. Поэтому планирование, формирование, распределение, перераспределение и рациональное использование человеческих ресурсов на производстве составляют основное содержание управления [3].

Были рассмотрены обязанности руководителя, а затем была подробно изложена теория управления Минцберга, чтобы увидеть разницу в концепции между Минцбергом и другими исследователями в определении управленческих ролей, где Минцберг оказался более эффективен.

Работа руководителя уделяет больше внимания требуемым навыкам и опыту, поэтому ожидается, что руководитель будет обладать достаточными навыками и

желанием проводить необходимые исследования, чтобы быть на гребне волны и тем самым оставаться конкурентоспособным на рынке труда.

Персонал лучше всего учится и с большей готовностью применяет то, чему он научился, когда он делает это сам [9], и он учится наиболее эффективно, работая над проблемами в реальном времени в своей собственной рабочей обстановке [10].

Быть учеником без профессионального опыта недостаточно для того, чтобы обогатить необходимые навыки для преодоления повторяющихся проблем организаций. Важно быть не просто руководителем, который заботится о сохранении материальных и нематериальных ценностей организации и отдела, а также о финансовой безопасности своих подчиненных и организации в целом, показывать своим примером эффективность принятия управленческих решений, а также стремиться к ситуации, что коллектив сам способен определять, что для него лучше, а руководитель просто помогает ему это осознать.

Список литературы

1. Беляцкий, Н. П. Основы лидерства: учеб. пособие. Минск: БГЭУ, 2006. 268 с.
2. Окрут, К.С. Коучинг как технология мотивации персонала в организации. Экономика. Бизнес. Финансы. Научно-практический журнал. № 10, 2019, Минск, Редакционно-издательский центр Академии управления при Президенте Республики Беларусь (РИНЦ). С. 23-26.
3. Окрут, К.С. Роль кадрового менеджмента в управлении организацией. Экономика. Бизнес. Финансы. Научно-практический журнал. № 11, 2018, Минск, Редакционно-издательский центр Академии управления при Президенте Республики Беларусь (РИНЦ). С. 3-5.
4. Robbins, P., Stephen dan Coulter, Mary // Management Thirteenth Edition Global Edition. Britania Raya, London: Pearson, 2016. URL: <http://managenary.blogspot.com/2017/07/peran-manajer-menurut-mintzberg.html> (дата обращения: 17.11.2021).
5. Gervais, C. Doctoral Management Research Perspectives-Module 1. Swiss Business School, Zurich, 2020.
6. Zartler, J. Mintzberg Model: 10 Different Roles of a Successful Manager // Medium.com, 2016. URL: <https://medium.com/taskworld-blog/mintzberg-model-10-different-roles-of-a-successful-manager-77f9d87b773c> (дата обращения: 17.11.2021).
7. MindTools. Mintzberg's Management Roles - Identifying the Roles Managers Play // Mindtools.com. 2016. URL: <https://www.mindtools.com/pages/article/management-roles.htm> (дата обращения: 16.11.2021).
8. Altamony, H. The Role of Academic Researcher to Mintzberg's Managerial Roles. International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER), 8(2), 2017, pp. 920-925.
9. O'Brien, R. An Overview of the Methodological Approach of Action Research. In Roberto Richardson (Ed.). Pessoa, J. Theory and Practice of Action Research. Brazil: Universidade Federal da Paraiba, 2001
10. Raelin, J. Action learning and action science: Are they different? Organizational Dynamics, 26(1), 1997, pp.21-34.
11. Management // Cambridge Dictionary. 2021. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/management?q=Management+> (дата обращения: 17.11.2021).
12. Managing // Cambridge Dictionary. 2021. URL: <https://dictionary.cambridge.org/ru/%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%80%D1%8C/%D0%B0%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9/manage?q=Managing> (дата обращения: 17.11.2021).

Международный научно-практический журнал
ЭКОНОМИКА И ОБЩЕСТВО

№04 (22) Январь 2022

спецвыпуск по итогам конференции
«Управление человеческими ресурсами в рамках
реализации национальных целей
и стратегических задач развития России»
28.01.2022. Нижний Новгород

По вопросам и замечаниям к изданию,
а также предложениям к сотрудничеству обращаться
по электронной почте office@scipress.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

Данный сборник распространяется по лицензии
Creative Commons Attribution 4.0 Всемирная (CC BY 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>



Подписано в печать 10.02.2022
Формат 60x84/16. Печать цифровая.
Усл.печ.л. 4,4. Тираж 500 экз.
Научно-издательский центр «Открытое знание»
www.scipress.ru