

социального партнерства. Это позволило бы оценить его эффективность и понять, как и насколько механизм социального партнерства влияет на социально-экономическую ситуацию в областях и регионах.

Интересы развития системы социального партнерства в Республике Беларусь требуют комплексного подхода к разработке и реализации мероприятий, направленных на совершенствование механизмов регулирования социально-трудовых отношений. Научно-методическое обеспечение социального партнерства предполагает глубокую и всестороннюю проработку и научное обоснование подходов сторон к оценке и прогнозированию социально-экономической ситуации, выбору приоритетов при подготовке и заключении коллективных договоров, соглашений.

Необходима выработка научно-методической основы для формирования правового, экономического и других механизмов, заинтересовывающих стороны вступать в партнерские отношения, проводить согласованную политику в области социально-трудовых отношений, выделять соответствующие финансовые и материально-технические ресурсы для реализации соглашений и коллективных договоров.

Для решения этих проблем должны быть привлечены научные организации республики, государственные, негосударственные и профсоюзные учебные и научно-исследовательские заведения, социологические службы, центры и т. п. Также нужна юридическая, социологическая, экономическая, психологическая и другая подготовка кадров по специально разрабатываемым для этих целей программам. Требуется также разработка типовых учебных программ и учебно-методических пособий; широкое привлечение консультантов из числа высококвалифицированных специалистов в этой области; проведение семинаров, конференций как по отдельным вопросам социального партнерства, так и по проблеме в целом; введение в учебные программы учреждений высшего и среднего специального образования соответствующих курсов.

Развитие системы социального партнерства напрямую зависит от полноты и своевременности информационного обеспечения этой работы. Решение перечисленных выше и других вопросов позволит повысить эффективность системы социального партнерства, поможет мобилизовать имеющийся потенциал социального партнерства для эффективного социально-экономического развития нашей страны [5].

Можно полагать, что единичные примеры развития и реализации проектов по социальному партнерству станут общепринятой белорусской практикой.

Список цитируемых источников

1. Современный словарь иностранных слов. — М. : Рус. яз., 1993. — С. 447.
2. Люди для людей. — М. : Соц. партнерство, 2003. — С. 6.
3. Краснов, Б. И. Бизнес и социальное партнерство / Б. И. Краснов. — М. : Инфра-М, 2003. — С. 9.
4. Новиков, В. Социальное партнерство: пути становления и развития / В. Новиков // Экономика Украины. — 2001. — № 4. — С. 85.
5. Витко, Ф. П. Социальное партнерство : учеб.-метод. комплекс / Ф. П. Витко. — Минск : Гист БГУ, 2008. — 184 с.

УДК 332.145

М. М. Куликов, В. Д. Комиссаров

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М. И. Платова», Новочеркасск, Российская Федерация

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Введение. В настоящее время использование технологий управления персоналом является постоянно усложняющимся процессом, и большинство управленческих решений принимаются с учетом человеческого фактора [1].

За прошедшее столетие подавляющее большинство работников чаще всего имели одну работу и только одну карьеру. Сегодня освобождение человека от господства предыдущих ценностей дает возможность говорить о занятости большинства людей на нескольких работах и минимум двух профессиях [2]. Главным приоритетом работника нового времени становится образ жизни, а не карьера, что значительно усложняет проблемы организаций по привлечению и удержанию необходимых трудовых ресурсов. Сегодня заметно изменение ценностей и моральных стандартов, определяющих лояльность, ключевым элементом которых является грамотное выполнение работниками своих функций в соответствии с целями и приоритетами рассматриваемой организации, соблюдение ее ценностей и установленных норм и правил.

Основная часть. В рамках концепции управления человеческими ресурсами предприятие представляет собой механизм, характеризующийся набором алгоритмизированных отношений, определяющих строгую иерархию структуры управления. Эта концепция может быть достаточно эффективной в стабильной среде при производстве постоянного продукта, что маловероятно в настоящее время. Вялость

и бюрократизм такой структуры приводят к неспособности компании конкурировать на рынке из-за трудностей адаптации к постоянно меняющимся условиям.

Концепция управления персоналом основана на парадигме, в которой цели компании соотносятся с влиянием окружающей среды. Эта концепция ознаменовала новую перспективу управления, превосходящую традиционные управленческие функции в организации труда и оплате труда, т. е. переход от модели продукта, ориентированной на формальные трудовые отношения, к комплексной функции персонала, дифференцированной по этапам деятельности компании. Упор на кадровый компонент способствовал появлению нового понимания субъекта предпринимательства как живой системы с ее внутренней и внешней средой, которая постоянно находится в динамичном состоянии и зависит от множества факторов различной природы.

В последнее время активно развивающаяся концепция управления персоналом исходит из гуманистической парадигмы, ориентированной на человеческую сторону компании. По мнению отечественных и зарубежных ученых, суть управления человеческими ресурсами заключается в том, что люди рассматриваются как главное конкурентное преимущество компании, которую необходимо развивать, мотивировать и стимулировать для достижения стратегических целей [3], т. е. признается принципиальное различие между человеческими ресурсами и материальными, финансовыми или информационными ресурсами, которое заключается в наличии у каждого сотрудника разведки и творческих способностей и, следовательно, в возможности качественного преобразования всех других видов ресурсов.

В то же время ряд специалистов отмечают, что различия между управлением персоналом и управлением человеческими ресурсами сводятся в основном к различиям в расстановке акцентов [4]. При этом концепция управления персоналом включает все основные функции управления персоналом, но с другим подходом к самому персоналу, который предполагает, прежде всего, создание единой системы обучения сотрудников и совершенствования управления с учетом их дифференцированных потребностей.

В настоящее время ряд российских предприятий в своей деятельности придерживаются современных «человеческих» концепций, однако им приходится признать, что они часто носят декларативный характер. Как правило, функции управления персоналом распределены между различными структурными подразделениями, что не позволяет реализовать комплекс мер, гарантирующих качество работы с работниками на всех уровнях и на всех этапах деятельности, что делает невозможным выход за рамки традиционная (дискретная) парадигма управления рисками. Эта ситуация крайне неблагоприятна, поскольку процесс обеспечения безопасности персонала реализуется с помощью подходов к управлению рисками и направлен на обеспечение экономической безопасности путем осуществления последовательных действий по выявлению, оценке и управлению рисками, связанными с человеческими ресурсами.

В соответствии с более широким пониманием экономической безопасности организации, она рассматривается не только как состояние компании, которое обеспечивает ее максимальную способность противостоять неблагоприятным воздействиям, но и для обеспечения наиболее эффективного использования ресурсов за счет поддержания высокой конкурентоспособности и прогрессивного развития [5]. В современных условиях цифровой экономики необходимо найти баланс между социальными и рыночными нормами, поскольку жесткие методы снижения издержек, приводящие к разрушению общественного договора, постепенно трансформируют концепцию «корпоративной лояльности» в «парадоксальное явление» [6]. Основная проблема, с которой сталкиваются организации, заключается в том, что не существует универсального механизма для решения вопросов, связанных с управлением человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики.

Традиционные системы, стратегии, методы и стили управления все чаще демонстрируют свою несостоятельность в условиях современной инновационной экономики. Трансформация классической концепции управления становится необходимой, поскольку статические и негибкие структуры с многоуровневой иерархией, такие как автократические системы управления, являются результатом функционирования экономики, нацеленной на производство вещей. Чтобы выжить в условиях цифровой экономики, предприятия должны стать адаптивными системами, которые позволяют им эффективно управлять всем комплексом рисков, основным генератором которых является человек.

Компетенции XXI в., включенные в переменную модель компетенций, последовательно формируются в областях общего образования, профессионального образования, дополнительного профессионального образования, а также в процессе профессиональной и повседневной человеческой деятельности. В процессе формирования используются цифровые и сетевые технологии [7]. В сфере управления персоналом авторами предлагается наряду с известным набором компетенций ввести понятие так называемых «цифровых навыков», соответствующих новым экономическим условиям развития общества (рисунок 1).

Цифровая экономика обеспечивает, в частности, повышение качества жизни, минимально необходимый уровень доходов для удовлетворения основных потребностей работников, оптимизацию образовательных программ, в том числе для людей с ограниченными возможностями, использование человеческого потенциала в качестве положительного элемента цифровой экономики.

В сфере образования необходимо разрабатывать и использовать следующие аспекты: формирование имиджа выпускника, образовательные стандарты, программы, системы оценки, образовательный контент, методы и методы учебной деятельности на всех уровнях в структуре образования.

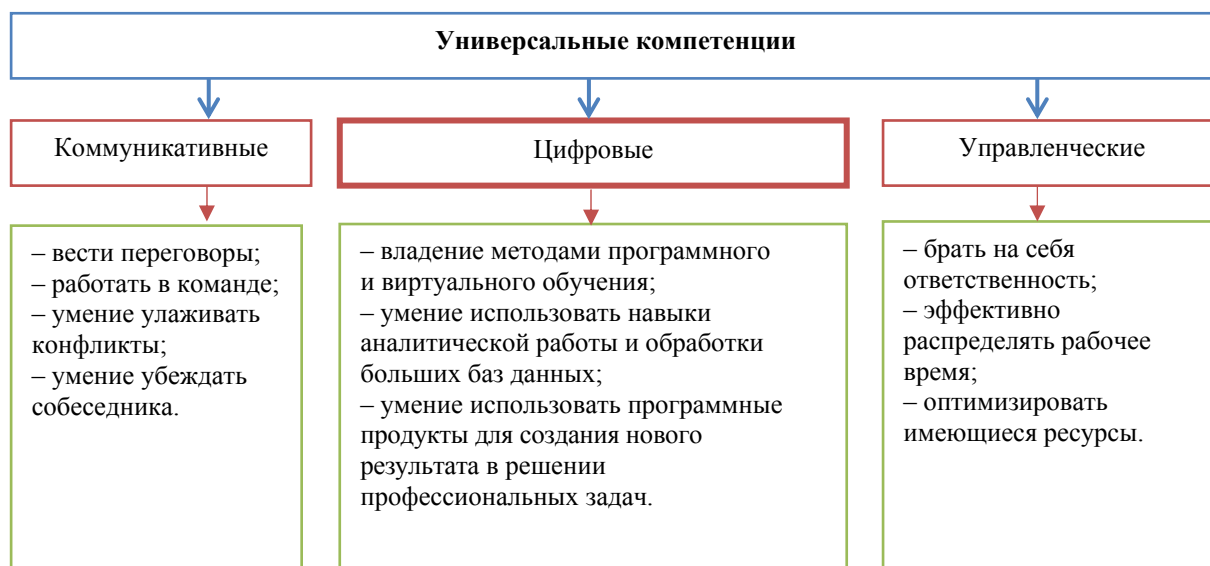


Рисунок 1 — Универсальные компетенции работников в условиях цифровизации

Заключение. Владение вышеуказанными компетенциями будет способствовать адаптации работников к деятельности в условиях глобальной цифровизации.

Необходимо обеспечить индивидуализацию, персонализацию, доступность и эффективность образования для каждого работника, в том числе:

- сбалансированные образовательные ресурсы;
- мотивацию к обучению, поддержку образовательных элементов, которые предоставляют возможности для максимального раскрытия индивидуальных способностей и талантов;
- выявление и диагностику трудностей и проблем в обучении, их компенсацию и устранение.

В цифровой экономике конкурентоспособность компании определяется ее интеллектуальным капиталом, который формируется знаниями и навыками (неотъемлемым личным благосостоянием) сотрудников компании. Эффективное управление человеческими ресурсами значительно повышает устойчивость компаний в условиях глобализации и конкуренции, позволяя выбирать наиболее перспективные направления для их дальнейшего развития. Возможности обучения и развития привлекают персонал, который в цифровой экономике является основным компонентом любой компании.

Список цитируемых источников

1. В Совфеде решили подготовить россиян к «реальности» цифровой экономики — РБК, 2017 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.rbc.ru/rbcfreenews/5954dcd39a7947dc553a7e5a>. — Дата доступа: 12.04.2019.
2. Нордстрем, К. А. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудку таланта / К. А. Нордстрем, Й. Риддерстрале. — СПб. : Стокгольм. шк. экономики в СПб., 2005. — 280 с.
3. Борзунов, А. А. Система обеспечения экономической безопасности компании, основанная на совершенствовании технологии управления людскими ресурсами / А. А. Борзунов // Экономика и современный менеджмент: теория и практика : сб. ст. по материалам XXXVIII Междунар. науч.-практ. конф. № 6 (38). — Новосибирск : СибАК, 2014. — С. 93—102.
4. Армстронг, А. Практика управления человеческими ресурсами / А. Армстронг. — СПб. : Питер, 2004. — 832 с.
5. Борзунов, А. А. Определение понятия «экономическая безопасность компании» / А. А. Борзунов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2015. — № 3/2. — С. 136—138.
6. Ариели, Д. Поведенческая экономика. Почему люди ведут себя иррационально и как заработать на этом / Д. Ариели ; пер. с англ. Павла Миронова. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 296 с.
7. Шмелькова, Л. В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее / Л. В. Шмелькова // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. — 2016. — № 8 (30). — С. 1—4.