

ТЕНДЕНЦИИ И ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ: ЭКОСИСТЕМА КАДРОВОГО ПОДХОДА

TRENDS AND PROBLEMS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT: THE ECOSYSTEM OF THE PERSONNEL APPROACH

ПОЛУЧЕНО 03.05.2023 ОДОБРЕНО 06.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.08.2023 УДК 005.95/96 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-18-20



АШУРБЕКОВ Р.А.

Канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

ASHURBEKOV R.A.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Personnel Management, State University of Management, Moscow

e-mail: rafash@mail.ru



ЧЕРНИКОВА Я.В.

Старший преподаватель кафедры «Управление персоналом», ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

CHERNIKOVA YA.V.

Senior Lecturer, State University of Management, Moscow

e-mail: yana17.94@mail.ru

Аннотация

В настоящее время в Российской Федерации происходит снижение количества населения, доля трудоспособного населения снижается одновременно с уровнем занятости. Данные тенденции играют роль в формировании и использовании человеческого потенциала. Наравне с этим, сохраняются проблемы, связанные с неспособностью выстраивания отношений и сотрудничества в процессе реализации экосистемных проектов. Экосистема кадрового партнерства, реализуемая через молодежные проекты, позволит обеспечить молодежь рабочими местами и образованием, направленным на реализацию новых знаний и умений. Она включает этапы зарождения, роста, зрелости и перерождения или угасания, что определяет конкретные требования к профессиональным качествам сотрудников организации. Экосистема кадрового партнерства разработана на основе анализа развития человеческих ресурсов, который учитывает тенденции, происходящие в современном обществе.

Ключевые слова: экосистема кадрового партнерства, уровень занятости населения, развитие человеческих ресурсов, кадровый подход.

Abstract

Currently, there is a decrease in the number of the population in the Russian Federation, the share of the able-bodied population is decreasing simultaneously with the level of employment. These trends play a role in the formation and use of human potential. Along with this, there are problems associated with the inability to build relationships and cooperation in the implementation of ecosystem projects. The ecosystem of personnel partnership, implemented through youth projects, will provide young people with jobs and education aimed at implementing new knowledge and skills. It includes the stages of origin, growth, maturity and rebirth or extinction, which determines the specific requirements for the professional qualities of the organization's employees. The ecosystem of personnel partnership is developed based on the analysis of human resources development, which takes into account the trends occurring in modern society.

Keywords: the ecosystem of personnel partnership, the level of employment of the population, the development of human resources, the personnel approach.

Человеческие ресурсы представляют собой экономическую категорию, которая влияет на качество и количество воспроизводственного процесса через отдельные факторы производства опосредованно, позволяя обеспечивать стабильный экономический рост и развитие предприятий. Управление человеческими ресурсами выступает своеобразным бизнес-партнером, позволяющим менеджменту предприятий и организаций приспособиться к новым технологиям управления. Кроме того, все происходящие изменения провоцируют ситуацию, которая характеризуется наличием ценностей, используемых для организации работы штатных сотрудников и внешних работников. Необходимость и целесообразность использования экосистемного подхода требуется для трансформации концепции управления человеческими ресурсами.

В Российской Федерации численность населения в 2022 г. составила 145 млн человек, при этом данный показатель снизился на 1,2 млн человек. Доля женщин в общем объеме населения больше, чем мужчин. Так, в 2016 г. на 1000 мужчин в стране приходилось 1157 женщин, а в 2020 г. данный

показатель снизился до 1154 человек и в 2021 г. до 1153 человек. Это негативно влияет на рынок труда и снижает трудовой потенциал страны в целом (рис. 1).

Доля трудоспособного населения в этот период имеет тенденцию к снижению и достигает в 2022 г. показателя 55,8%, однако, при этом численность рабочей силы за 2020 г. увеличилась за год на 445 000 человек после длительного сокращения на 1,73% за период с 2017 г. по 2020 г. Уровень занятости также снизился к 2021 г. до 64,9% [7].

Данные тенденции играют значительную роль в формировании и использовании человеческого потенциала и оказывают влияние на эффективность применения традиционных и инновационных технологий управления человеческими ресурсами. Присутствует неготовность большого количества населения к освоению новых технологий и постоянному профессиональному развитию создает ряд проблем с их адаптацией к изменениям на рынке.

Решение проблем управления человеческими ресурсами возможно через выделение приоритетных направлений поддержки молодежи в области получения доступного и каче-



Рис. 1. Общая численность населения в России и соотношение мужчин и женщин за 2016–2021 гг., млн чел. [2]

ственного образования, а также трудоустройства непосредственно после завершения производства. В связи с этим необходимо внедрение проектов по привлечению молодежи к созданию единой экосистемы проектов, которая была бы ориентирована на студента. Данная экосистема рассматривается с двух сторон.

1. Экосистема как одновременно несколько не связанных между собой направлений деятельности организации [8, с. 49].

2. Экосистема как партнерство объединений нескольких организаций, предоставляющих не связанные между собой группы услуг.

Такой подход позволяет изменить мышление и образ жизни, способы обучения и принципы работы сотрудников [1]. Основой работы экосистемы выступает сохранение баланса и поддержание жизнеобеспечения, что не позволяет достаточно развивать и улучшать ее, внедряя инновации, это требует значительных изменений в структуре самой экосистемы [4, с. 56].

Следует также рассмотреть основные преимущества экосистемы, к которым относятся следующие:

1. Обеспечение развития и роста инновационной активности с помощью реализации социокультурных инноваций;
2. Равные и справедливые возможности;
3. Развитие нововведений и инноваций;
4. Создание условий для развития общества и человеческого потенциала;
5. Появление механизмов регенеративной экономики.

Экосистема предусматривает реализацию целей своего функционирования в модели управления на трех уровнях (рис. 2).

1. Уровень «Мой» — личный уровень, который предполагает стремление к личностному росту и собственному благополучию путем создания командой проекта только для членов группы и под конкретную задачу.

2. «Местный» уровень заключается в наличии задач, решаемых на локальном уровне.

3. «Мировой» уровень позволяет осуществить цивилизационные изменения в области глобальных потребностей или задач.

В результате следует сделать вывод, что экосистема кадрового партнерства включает этапы зарождения, роста,



Рис. 2. Модель управления человеческими ресурсами в экосистеме кадрового партнерства

зрелости и перерождения или угасания, что определяет конкретные требования к профессиональным качествам сотрудников организации. Кроме того, сохраняются проблемы, связанные с неспособностью выстраивания отношений и сотрудничества в процессе реализации экосистемных проектов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Learning Ecosystems: An Emerging Praxis For The Future Of Education / Jessica Spencer-Keyse Pavel Luksha Joshua Cubista — Moscow School of Management SKOLKOVO & Global Education Futures. URL: <https://learningecosystems2020.globaledufutures.org/> (дата обращения: 19.04.2023).
2. Статистический бюллетень «Итоги выборочного обследования рабочей силы» за 2021 г. — Росстат [Rosstat]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения 19.04.2023).
3. Власова О.В. Проблема занятости и безработицы в РФ в контексте развития феномена «самозанятости» / О.В. Власова. — Экономические исследования [Economic research], 2019. — № 1. — С. 1–7.
4. Дмитриев Ю.А. Формирование конкурентоспособного креативного персонала в инновационной экономике / Ю.А. Дмитриев // Многоуровневое образование и компетентностный подход: векторы развития. — Вологда: ВИБ [VIB], 2014. — С. 56–59.
5. Левин С.Н. Предприниматели как субъект развития современной российской экономики: общая характеристика и специфика регионов «ресурсного типа» / С.Н. Левин, К.С. Саблин // Журнал институциональных исследований [Journal of Institutional Research]. — 2016. — Т. 8. — № 2. — С. 76–86.
6. Планирование управления человеческими ресурсами проекта / М.Н. Гусева, Е.А. Тюнеева, И.С. Брикошина, Е.А. Выходцева // Управление персоналом в программах подготовки менеджеров [Personnel management in training programs for managers]. — Воронеж: ВГУ, 2019. — С. 96–99.
7. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Стат. сб. / Росстат [Rosstat]. — М., 2021. — 1112 с.
8. Третьяк О.А. Новый подход к анализу бизнес-моделей / О.А. Третьяк, Д.Е. Климанов // Российский журнал менеджмента [Russian Journal of Management]. — 2016. Т. 14. № 1. — С. 115–130.
9. Чернова О.А. Экосистемный подход к управлению процессами инновационного развития промышленности / О.А. Чернова, Л.Г. Матвеева, Г.В. Горелова // Journal of New Economy. — 2021. Т. 22. № 2. — С. 44–64.

10. Широкова Л.В. Корпоративные кадровые стратегии в области graduate-рекрутмента / Л.В. Широкова. — Управленческий учет [Management Accounting], 2020. — № 6. — С. 100–108.

REFERENCES

1. Learning Ecosystems: An Emerging Praxis For The Future Of Education / Jessica Spencer-Keyse Pavel Luksha Joshua Cubista — Moscow School of Management SKOLKOVO & Global Education Futures. URL: <https://learningecosystems2020.globaledufutures.org/> (accessed: 04/19/2023).
2. Statistical bulletin “Results of the sample survey of the workforce” for 2021 — Rosstat [Rosstat]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (Accessed 04/19/2023).
3. Vlasova O.V. The problem of employment and unemployment in the Russian Federation in the context of the development of the phenomenon of “self-employment” / O.V. Vlasova. — Economic research [Economic research], 2019. — No. 1. — pp. 1–7.
4. Dmitriev Yu.A. Formation of competitive creative personnel in the innovative economy / Yu.A. Dmitriev // Multilevel education and competence approach: vectors of development. — Vologda: VIB [VIB], 2014. — pp. 56–59.
5. Levin S.N. Entrepreneurs as a subject of development of the modern Russian economy: general characteristics and specifics of “resource-type” regions / S.N. Levin, K.S. Sablin // Journal of Institutional Research [Journal of Institutional Research]. — 2016. — Vol. 8. — No. 2. — pp. 76–86.
6. Planning of human resource management of the project / M.N. Guseva, E.A. Tyuneeva, I.S. Brikoshina, E.A. Vykhotseva // Personnel management in training programs for managers [Personnel management in training programs for managers]. — Voronezh: VSU, 2019. — pp. 96–99.
7. Regions of Russia. Socio-economic indicators. 2021: Stat. sat. / Rosstat [Rosstat]. — M., 2021. — 1112 p.
8. Tretyak O.A. A new approach to the analysis of business models / O.A. Tretyak, D.E. Klimanov // Russian Journal of Management [Russian Journal of Management]. — 2016. Vol. 14. No. 1. — pp. 115–130.
9. Chernova O.A. Ecosystem approach to managing the processes of innovative development of industry / O.A. Chernova, L.G. Matveeva, G.V. Gorelova // Journal of New Economy. — 2021. Vol. 22. No. 2. — pp. 44–64.
10. Shirokova L.V. Corporate HR strategies in the field of graduate recruitment / L.V. Shirokova. — Management Accounting [Management Accounting], 2020. — No. 6. — pp. 100–108.

Ливермор Д.

КУЛЬТУРНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ. ПОЧЕМУ ОН ВАЖЕН ДЛЯ УСПЕШНОСТИ И КАК ЕГО РАЗВИТЬ

М.: Манн, Иванов и Фербер, 2023, 352 с.

Если вы хотите развивать бизнес и эффективно управлять командой в современной мультикультурной среде, то вам не обойтись без развитого культурного интеллекта. Высокий CQ позволяет налаживать контакты по всему миру и сотрудничать с разными людьми.

Дэвид Ливермор, президент Центра культурного интеллекта в США, опирается на результаты научных исследований и предлагает собственную модель для развития CQ. Автор не загружает информацией о конкретных особенностях наций или этносов, которую невозможно вместить ни в одну книгу. Но он учит глобально мыслить и адаптироваться к разным культурным контекстам, в том числе и отдельных организаций.

Эта книга призвана помочь вам повысить CQ и научить использовать его осознанно и эффективно, чтобы культурный барьер не смог встать между вашей командой и успехом.

