

ВЛИЯНИЕ НОВОЙ ИНДУСТРИАЛЬНОЙ РЕВОЛЮЦИИ НА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ

© 2016 Пшеничный Сергей Павлович
Казанский (Приволжский) федеральный университет
420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18
E-mail: Sergey_Pshenichnyi_Kpfu@mail.ru

Рассматриваются ключевые особенности новой индустриальной революции и их влияние на российскую экономику. Анализируется реализация данных особенностей на разных уровнях управления и в кадровом менеджменте. Предлагаются меры, направленные на совершенствование подходов к управлению персоналом в контексте трансформаций внешней и внутренней среды, вызванных технологическими изменениями.

Ключевые слова: четвертая промышленная революция, технологические изменения, управление персоналом.

Проблема определения трендов экономического развития, изменений, которые окажут существенное влияние на экономические процессы в среднесрочной перспективе, и их имплементация к условиям конкретной территории и сферы деятельности представляют колоссальный интерес для исследователей. Глобальные тенденции экономического развития, характерные для современной экономики, нашли отражение в работах Й. Шумпетера, А. Сена, Д. Белла, Г. Бэккера, Г. Хамела, К. Прахалада, Г. Ицковица, Э. Тоффлера, К. Шваба. Указанные авторы отмечают рост роли человеческого капитала, феномен "интеллектуального лидерства", необходимого для получения конкурентных преимуществ, а также значение инноваций и стремительное развитие технологий. В частности, в фундаментальной работе К. Шваба "Четвертая промышленная революция", опубликованной в 2016 г., проведена систематизация ожидаемых изменений, а также преимуществ и угроз, связанных с ними¹. Отмечается, что основными трендами становятся слияние технологий и размывание традиционных границ между физическими, цифровыми и биологическими сферами. Мегатренды четвертой промышленной революции проявляются в создании беспилотных транспортных средств, технологии 3D-печати, в широком применении возможностей роботизации, разработке новых материалов, обладающих свойством адаптивности. Кроме этого, предполагается активное развитие "интернета вещей", характеризующегося наличием каналов взаимодействия как между материальными объектами, так и между вещами и человеком.

Развитие новейших биотехнологий связано с исследованиями в области геномной инженерии, которой в современном мире уделяется пристальное внимание.

Особенностью указанных процессов станет то, что внедрение новых технологий будет происходить с огромной скоростью и сопровождаться мощнейшей конкуренцией. Четвертая промышленная революция является глобальной и оказывает влияние на любую из существующих отраслей в каждой из стран мира. Глубина, масштабы и скорость изменений внешней среды требуют принципиальной трансформации всех систем производства и управления.

Применительно к России четвертая промышленная революция должна рассматриваться как возможность для диверсификации экономики, улучшения показателей социально-экономического развития на основе внедрения инновационных технологий и совершенствования подходов к управлению персоналом. Оценивая готовность российской экономики к вызовам, обусловленным четвертой промышленной революцией, необходимо отметить, что доля инновационных предприятий в 2015 г., по данным Федеральной службы государственной статистики РФ, составила 9,3 % от общего числа организаций и с 2009 г. практически не меняется. При этом аналогичные показатели мировых лидеров составляют 50 и более процентов². Кроме того, наблюдается низкое качество предлагаемых инновационных решений, в частности, по результатам оценки инвестиционных проектов Российский фонд прямых инвестиций принимает решение о финансировании лишь

4 из 50 заявленных³. Таким образом, несмотря на наличие инновационных площадок, таких как Сколково, Иннополис, нескольких инновационных кластеров, существуют серьезные ограничения для перехода на инновационный путь развития, и следует признать, что Россия не является активным участником четвертой промышленной революции. Однако отказ от участия в этом процессе окажет негативное влияние как на социальную сферу, так и на экономику, фактически оставив Россию в роли сырьевого придатка развитых стран.

По нашему мнению, возможно выделить две большие группы, к которым относятся субъекты российской экономики с точки зрения вызовов новой промышленной революции. С одной стороны, на российском рынке присутствуют компании, управление человеческим капиталом в которых во многом соответствует мировым тенденциям. Большая часть таких компаний реализует свои ключевые конкурентные преимущества на основе принципов интеллектуального лидерства. Для данной группы компаний получение конкурентного преимущества и эффективное управление человеческим капиталом с использованием его "инновационных" элементов являются жизненной необходимостью в связи с высокой конкуренцией на перечисленных рынках. С точки зрения сотрудников этих компаний, успешность организации позволяет им реализовать свой потенциал. Вторую группу представляют компании, где управление человеческими ресурсами ведется неэффективно. Как правило, это компании госсектора либо компании с государственным капиталом. Такая специфика связана как с идеологией принятия управленческих решений, когда важными являются исполнительские качества и "неинновационные" элементы человеческого капитала, так и с низким уровнем диверсификации российской экономики. Первый фактор приводит к невозможности формировать рынки будущего и доминировать на них, а второй - к неостребованности результатов интеллектуального труда и гораздо меньшему объему внутреннего рынка инноваций. В компаниях, отнесенных ко второй группе, уровень распространения современных методов управления персоналом, направленных на построение новых моделей управления, усиление командного взаимодействия и создание синергетического эффекта, оценивается нами как недостаточный.

Процесс создания инноваций требует от организаций построения междисциплинарных, саморазвивающихся команд. Фактически каждый участник такой команды должен дополнять своими качествами других. Важным критерием является отсутствие перехлеста функций и при этом наличие взаимопонимания между участниками команд. Необходимость конкатенации компетенций обуславливает обязательность обмена опытом, накопленным в рамках компании в целом и каждым сотрудником в отдельности, и, как следствие, возникновение в компании системы управления знаниями.

Внедрение систем обработки "больших данных" становится ключом к применению принципиально новых подходов к выработке управленческих решений⁴. В данном контексте ключевой компетенцией управленцев становится не диспетчирование, а интеллектуальное лидерство, которое подразумевает стремление формировать рынки будущего. Таким образом, современная управленческая команда – это команда лидеров. Практический опыт построения такого рода структур указывает на необходимость выстраивания в рамках компании системы управления талантами, которая, в частности, предполагает развитие лидерских качеств и повышение уровня экспертизы у каждого сотрудника.

Классические теории в качестве наиболее важных направлений управления персоналом выделяют формирование кадрового потенциала, мотивацию, управление социальным развитием, развитие структур управления, обучение и развитие персонала, менеджмент условий труда, управление трудовыми отношениями⁵.

На формирование кадрового потенциала существенное влияние оказывает набор ключевых компетенций, актуальных для реализации инноваций. К их числу необходимо отнести: мобильность, желание обучаться в течение всей жизни, склонность к предпринимательству и принятию риска, креативность, использование информационных технологий, адаптивность, умение работать в команде, коммуникационные навыки.

Данные компетенции лучше сформированы у представителей Поколения Y и Поколения Z, в силу того что возникновение новых технологий происходило в период формирования их мировосприятия и становления как личности⁶. Представители данных поколений лучше адаптируются к изменениям, они в большей степени ориентиро-

ваны на собственное развитие, быстрый карьерный рост и гибкий график работы. Таким образом, представители рассматриваемых поколений будут более востребованы в условиях инновационной экономики. Однако необходимо отметить, что для России спецификой является "дефицит" Поколения Y, которое в настоящий момент вступает в трудовую деятельность. Это связано с эффектом демографической ямы 90-х гг. прошлого столетия. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики РФ численность работников в возрасте до 25 лет в 2005 г. составляла 12,8 %, а в возрасте старше 50 лет - 20 %, то в 2014 г. - 9,3 % и 26,6 %, соответственно⁷. Очевидна тенденция к старению трудоспособного населения. Это оказывает существенное влияние на структуру трудовых ресурсов и приводит к необходимости продления активной фазы трудовой деятельности.

Определенное влияние четвертая промышленная революция оказывает на направление и интенсивность миграционных потоков, характеризующих мобильность трудовых ресурсов⁸. Общеизвестно, что центрами притяжения мигрантов являются территории с высоким уровнем жизни. В эпоху четвертой промышленной революции такими центрами будут экономические зоны, связанные с созданием инноваций. Образование таких региональных центров инноваций способно регулировать миграционные потоки и обеспечивать территории персоналом необходимой квалификации за счет повышения инвестиционной привлекательности территории.

Вопрос обеспечения безопасности сотрудников выступает еще одним важным аспектом четвертой промышленной революции. С одной стороны, он связан с ростом киберпреступности, необходимостью обеспечения сохранности персональных данных и развитием способов негативного воздействия на сотрудников посредством новых технологий (кибермоббинг)⁹. С другой же стороны, существенным фактором, влияющим на безопасность, будут являться возрастающие психоэмоциональные нагрузки, связанные с процессом разработки и внедрения инновационных продуктов. Разработка технологий снятия последствий таких нагрузок также служит важным аспектом управления персоналом.

Исходя из обозначенных проблем управления персоналом в условиях новой индустриальной революции и в контексте стратегических приоритетов

развития российской экономики нам видятся важными следующие шаги, связанные с изменением сложившейся ситуации. Во-первых, необходимо предпринять усилия, направленные на продление активной фазы трудовой деятельности у представителей старшего поколения. Главными составляющими этого процесса является социализация указанной категории граждан посредством обучения работе в сети Интернет и новым технологиям, а также разработка программ занятости с учетом трансформации перечня перспективных профессий под влиянием технологических изменений. Кроме того, старшее поколение представляет ценность не только как источник снижения кадрового дефицита, но и как источник инвестиций в высокотехнологичные проекты. Предложение инвестиционных инструментов в перспективе будет активно создаваться коммерческими банками. В совокупности с мерами прямого воздействия, предусматриваемыми, в частности, ограничение выплат работающим пенсионерам, указанные инструменты могут положительно влиять на продолжительность активной фазы трудовой жизни.

Во-вторых, для стимулирования роста производительности труда необходимо выстраивание системы взаимоотношений, в рамках которой интересы сотрудников и приоритеты компаний совпадают. Такая система предполагает формирование лояльного отношения сотрудников к компании и повышение их вовлеченности в построение бизнес-процессов. Возможным инструментом для построения такой системы в контексте увеличения влияния представителей Поколения Y является внедрение идеологии Agile при реализации проектов. Кроме того, в условиях небольших компаний может быть хорошо реализован подход, когда формирование миссии, приоритетов развития компании и определение тактических целей происходят как результат воплощения идей всех сотрудников.

В-третьих, в российских компаниях для повышения результативности их деятельности и, в частности, процессов управления персоналом необходимо внедрять системы управления знаниями. Внедрение указанных систем позволяет эффективно выявлять, систематизировать, хранить, обрабатывать и передавать сотрудникам компании знания, полученные в процессе функционирования организации. Реализация подобных проектов в компаниях приводит к существенному снижению издержек и активному созданию и внедрению инноваций. Ключевыми трудностями, с которыми в данном контексте необходимо спра-

виться российским компаниям, являются изменение мышления руководителей и построение корпоративной культуры организации на принципах открытости и сотрудничества.

В-четвертых, для обеспечения преемственности поколений компании должны уделять особое внимание вопросам выявления талантливых инноваторов среди молодежи и развития их способностей. Элементами такой системы могут выступать специальные уроки технического предпринимательства, профессиональная ориентация, создание при компаниях детских технопарков, поддержка олимпиад и конкурсов.

Подводя итог, можно сделать вывод, что в России достигнут определенный прогресс в формировании институциональных структур, направленных на развитие инновационной экономики. Тем не менее для интеграции России в формирующуюся в результате четвертой промышленной революции экономическую реальность в настоящий момент российским компаниям необходимо сделать ряд важных шагов, направленных на изменение экономического мышления и внедрение новых инструментов управления персоналом.

¹ Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва, 2016. С. 32.

² Основные показатели инновационной деятельности. Инновационная активность организаций // Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/nauka/innov-n1.xls.

³ Дмитриев К.А. Сейчас правильное время для приватизации // Официальный сайт «Вести-Экономика». URL: <http://www.vestifinance.ru/videos/29955>.

⁴ Юрков Д.В. Управление местным развитием на основе информационных технологий: взгляд из Архангельска / Российская академия социальных наук, Архангельское отделение, Высшая школа делового администрирования ПГУ им. М.В. Ломоносова. Архангельск, 2008.

⁵ Теории управления персоналом: современный взгляд на корпоративный менеджмент // Официальный портал «Директор по персоналу». URL: <http://www.hr-director.ru/article/63450-red-qqq-15-m4-teorii-upravleniya-personalom>.

⁶ Шамис Е. Теория поколений, или откуда берутся ценности // Harvard Business Review Россия. URL: <http://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/sotsialnaya-otvetstvennost/p11078>.

⁷ Труд и занятость в России. 2015 : стат. сб. / Росстат. Москва, 2015. С. 27.

⁸ Малаев В.В. Процессы миграции и неравенство в российской экономике // Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 4. С. 60-63.

⁹ Воробьев С.М. Опасность кибермобинга // Евразийский юридический журнал. 2016. № 10. С. 246-247.

Поступила в редакцию 06.11.2016 г.