

УДК 331.1 DOI: 10.14451/2.186.67

Стратегическое развитие персонала в условиях массового распространения новых профессий

© 2023 **Михайлов Фёдор Борисович**

Кандидат экономических наук, доцент, Институт управления, экономики и финансов, кафедра управления человеческими ресурсами. Казанский (Приволжский) федеральный университет.
E-mail: mifb@rambler.ru

© 2023 **Мясников Дмитрий Алексеевич**

Кандидат экономических наук, доцент, Институт управления, экономики и финансов, кафедра управления человеческими ресурсами. Казанский (Приволжский) федеральный университет.
E-mail: dmitriymyasnikov@mail.ru

Ключевые слова: профессиональное развитие, инновации, управление, корпоративный университет, персонал, гибридные технологии, стратегия управления.

Современная технологическая революция становится решающим фактором развития экономики. Инновационные процессы вызывают изменения в профессиональной структуре организаций. Внедрение новых профессий в хозяйственные системы достигло беспрецедентного уровня, а именно более 350 профессий ежегодно. В этих условиях разработка стратегических программ профессионального развития отечественных организаций становится ключевым условием экономического роста.

Современная технологическая революция распространяется на все большее число отраслей народного хозяйства. Внедрение новой техники оказывает качественное воздействие на технологии производства. Это обстоятельство в свою очередь коренным образом меняет профессиональную структуру организации. Речь идет о начале процесса массового замещения традиционных профессий на новые, отвечающие потребностям шестого технологического уклада [7]. Есть основания полагать, что данный процесс, по своим технологическим трендам, не является уникальным. Данное явление харак-

терно для срединного интервала цикла подъема волны Кондратьева Н. Д. (рис. 1) [3]. Для примера можно привести комментарии к подобному этапу волны К-цикла начала XX века. Так, знаменитый немецкий экономист, Вернер Зомбарт писал в 1906 году: «Мы знаем, что наше время – эпоха бесчисленных профессиональных нововведений. Главным образом, это верно по отношению к промышленному производству. Тут старые ремесла заменены, большей частью, совершенно видоизмененными отраслями производства <...>. Но особенностью капиталистического хозяйства является не только то, что

оно вызывает образование новых профессий, но и, кроме того, оно подвергает вновь созданную отрасль промышленности бесконечному преобразованию и тем самым никогда не дает замереть возникновению новых профессий» [1].

В настоящее время ежегодно в мире возникает около 350 новых профессий и эта тенденция усиливается. В тоже время известные и широко распространенные профессии в сфере производства переходят в статус «пенсионеров» и этот процесс затрагивает в равной мере и интеллектуальные профессии. Данная тенденция имеет свои парадоксы. Речь, например, может идти о кривой Аутора, которая показывает рост занятости среди низко- и высококвалифицированных работников и сокращение занятости среди работников средней квалификации [13]. Однако и эта ситуация вполне соответствует особенностям рассматриваемой ранее фазы цикла роста волны Кондратьева. Возвращаясь к сравнению сегодняшней ситуации с аналогичным периодом третьей волны циклической динамики больших волн Кондратьева, стоит напомнить еще один из комментариев Вернера Зомбарта по отношению к данной фазе цикла: «<...> высоко развитая современная производственная организация предоставляет все больше места так называемым «необученным рабочим», лучше сказать предлагает работу не квалифицированную. Или же превращает требовавшую выучки ручную работу в машинную, нередко весьма тяжелую и при этом тоже требующую обучения» [1].

Как и следует ожидать от каждой модели, которая связана с реальной историей, к определенным периодам она подходит лучше, чем к другим. Специальные исследования показывают, что между продолжительностью волн и каждой из их фаз существуют несовпадения от 8 до 15 лет или более лет. Причина такого явления, думается, кроется в том, что экономические процессы, определяющие динамику волн, происходят в разных условиях и испытывают влияние различных уникальных факторов. В реальности динамические изменения волновых процессов, как правило, не имеют четких границ. По су-

ществу это эволюционные процессы, которые могут накладываться друг на друга, пересекаться и даже развиваться параллельно. Поэтому начало социально-экономических процессов, обусловленных действием экзогенных факторов, можно довольно точно фиксировать. В противоположность этим процессам, проявление эндогенных факторов и степень их влияния на экономические процессы, в том числе на характер распространения новых профессий, точно датировать значительно сложнее. На макроэкономическом уровне появление новых профессий по преимуществу связано со степенью диффузии инноваций в различных сферах народного хозяйства. На микроэкономическом уровне в рамках конкретных предприятий распространение новых профессий может иметь самые разные тенденции. Так, например, в условиях недостатка финансовых ресурсов, вследствие падения рентабельности выпускаемой продукции, организации вынуждены искать компромиссные пути решения проблем в свете антикризисной стратегии. Смысл решений заключается в поиске сочетания традиционной системы, действующей в организации, и инновационной техники, позволяющей обеспечить выпуск востребованных на рынке новых изделий. В результате формируются разнообразные гибридные технические системы, в которых интегрируется новая и традиционная техника. Обслуживание таких систем осуществляется специалистами традиционных и новых профессий, причем довольно часто первые преобладают. В ходе взаимодействия специалистов происходит их взаимное обучение, которое позволяет обслуживать гибридные технические системы. Это замедляет процесс обновления профессиональной структуры организации, который, так или иначе, представляется неизбежным. Однако в данном случае процессы профессионального развития организации пересекаются с процессами повышения квалификации специалистов традиционных профессий по программам устаревающей парадигмы знаний. Как правило, в этот период приходит понимание необходимости освоения новых профессиональных знаний и замещение традиционных

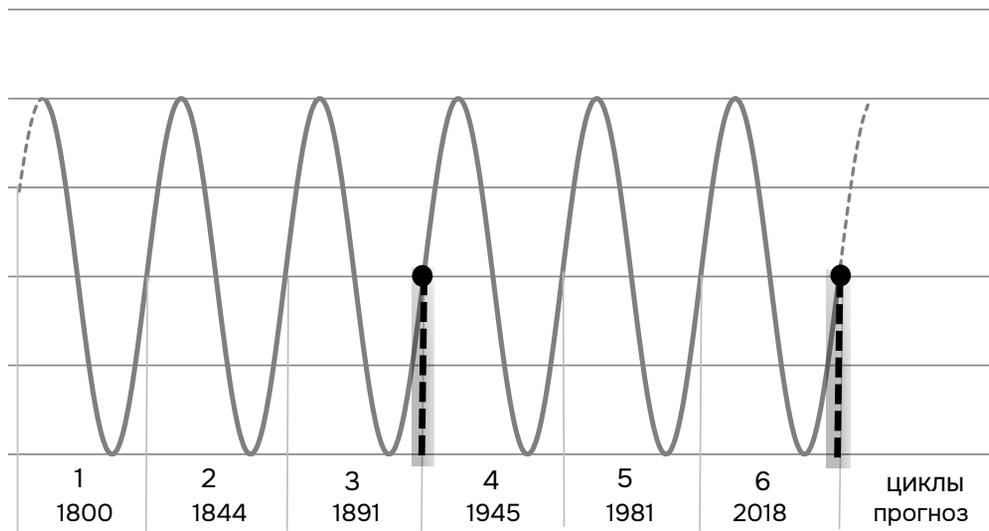


Рис. 1. К-циклы мировой экономики [3].

профессий новыми, отвечающими требованиям инновационного развития организации.

Основной вызов в области формирования новых профессий и развития квалификаций рабочих и специалистов в Российской Федерации состоит в следующем:

- внедрение современных технологий, возникновение новых отраслей, профессий и рабочих мест не обеспечиваются нужным количеством квалифицированных кадров, дефицит которых по экспертным прогнозам, к концу 2030 года составит около 3 млн человек, что может привести к потерям в российской экономике, измеряемым сотнями миллиардов недополученной прибыли [4].

Имеются также серьезные проблемы, которые возникают в практике формирования и утверждения новых профессий с последующим внесением их в государственный реестр, в настоящее время относят к сфере внутреннего рынка труда, что само по себе локализирует данную задачу в той или иной организации. Но по совокупности процедур решения данных задач, их трудоемкости и влиянию на процессы управления персоналом эти проблемы выходят за рамки локальных рынков труда и приобретают народнохозяйственное значение.

В настоящее время решение этой задачи по пре-

имуществу возлагается на службу управления персоналом (департамент управления человеческими ресурсами). Именно от них требуют организацию учебных курсов по освоению новых профессиональных компетенций. Все это по совокупности требует поиска специалистов способных дать рабочим новые знания, а также лицензирования этих направлений профессионального обучения. В таких условиях подразделения развития персонала приобретает особо большое значение для компаний. Решение данной задачи требует, как минимум, реформирования системы развития персонала в организации, в частности увеличения численности подразделений этой службы, решающих особо сложные задачи, в том числе и, особенно, по профессиональному обучению. Так, например, процесс лицензирования обучения новой профессии связан с подготовкой большого объема документации, которая многократно проверяется государственными лицензирующими органами. Таким образом, данная деятельность характеризуется также специальными компетенциями, близкими по своему содержанию к отдельной специальности, требующей в свою очередь особых навыков.

Особенностью современного этапа развития системы профессионального обучения специалистов и руководителей является позиционирование профессионализма, то есть способности

работника выбирать с учетом условий и реальных возможностей наиболее эффективные способы реализации поставленных перед ним целей [8]. Мировая практика управления человеческими ресурсами предлагает формирование так называемых бирюзовых организаций, в которых управление человеческими ресурсами эволюционирует в направлении самоорганизации, в поиске инновационных решений уникальных по сложности проблем [14]. Таким образом, формируется новая система управления, в которой приоритет отдается горизонтальным связям, мотивирующим творческий подход и новые методы в овладении новыми профессиональными знаниями. Необходимости повышения эффективности новых методов обучения посвящено много научных трудов [9; 11; 12], что говорит об актуальности затронутой проблематики.

Уникальное значение для решения этой задачи приобретает создание в организациях корпоративных университетов. Корпоративные университеты (КУ) — это образовательные подразделения организаций (учреждения), стратегические инструменты корпораций или организаций, созданные для достижения их миссии путем обучения и развития сотрудников [5]. КУ обычно является структурным подразделением компании с прямым подчинением главе компании или существует в рамках системы HR-подразделения в организации. Так, например,

в компании Росатом, которая в настоящее время является мировым лидером в атомной энергетике, образована Академия Росатома.

Корпоративная Академия Росатома начала свою работу в 2012 году как классический корпоративный университет, основной задачей которого является обучение и развитие руководителей. Тогда было всего 30 сотрудников и 20 очных программ обучения. Сегодня в портфеле Академии уже более 250 программ обучения. Ежегодно в мероприятиях Академии участвуют более 75 000 сотрудников отрасли от молодых специалистов до руководителей высшего звена [6].

При всех успехах корпоративных университетов по развитию компетенций управленческого персонала компании, современные условия обуславливают острую потребность организаций в привлечении корпоративных университетов к разработке реальных стратегических программ профессионального развития специалистов, в том числе обучению новым профессиям. Многие предприятия базовых отраслей промышленности испытывают серьезные трудности с заполнением вакансий при организации новых производств. Поэтому, как представляется, стратегическое управление профессиональным развитием персонала организации должно стать одним из ключевых направлений в деятельности отечественных корпоративных университетов.

Библиографический список

1. Зомбарт В. Пролетариат: Эскизы и очерки / пер. с нем. В. Романовича, И. Фельде. — М.: Польша, 1907. — 106 с.
2. И. А. Аксенов Ю. С. Валева Э. И. Г. Факторы повышения конкурентоспособности региона. — Казань: КноРус, 2018. — 300 с. — ISBN 978-5-4365-2733-8.
3. Кондратьев Н. Д., Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. — М.: РГБ, 2009. — 765 с.
4. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Приказ от 31 марта 2021 года № 191н. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/603934331> (дата обр. 10.10.2023).
5. Миронова М. Исследование: корпоративные университеты России / Forbes Russia Education. — 2023. — URL: [forbes.ru/authors/korporativnie-university](https://education.forbes.ru/authors/korporativnie-university) (дата обр. 10.10.2023).
6. Профессионалы 4.0. Академия Росатома. — URL: <https://professionals4-0.ru/company/academy-rosatom> (дата обр. 10.10.2023).
7. С. Ю. Глазьев Д. А. Митяев С. А. Т. Циклические закономерности развития технологических и мирохозяйственных укладов. — М.: КноРус, 2022. — 280 с.
8. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: учебное пособие. — 2-е изд. — М.: Инфра-М, 2019. — 624 с.
9. Стратегия управления персоналом детской региональной многопрофильной клиники / А. Ю. Вафин [и др.] // Вестник современной клинической медицины. — 2018. — Т. 11, № 1. — С. 79–85. — DOI: 10.20969/VSKM.2018.11(1).79-85.
10. Трансформация систем государственного образования и корпоративного обучения в условиях

- цифровизации / под ред. Ю. С. Колесниковой. – М. : Прометей, 2022. – 228 с.
11. Ягудин Р. Х., Фоломеев О. Ю., Камашева А. В. Проблемы нормативного регулирования управления персоналом, осуществляющим дистанционную (удаленную) работу // Экономические науки. – 2022. – № 217. – С. 546–551. – DOI: [10.14451/1.217.1008](https://doi.org/10.14451/1.217.1008).
 12. Ягудин Р. Х., Шакирьянова А. И., Загитова Л. Р. К вопросу об эффективных методах обучения персонала // Экономические науки. – 2022. – № 217. – С. 552–557. – DOI: [10.14451/1.217.1014](https://doi.org/10.14451/1.217.1014).
 13. Autor D. Trade and labor markets: Lessons from China's rise. – 2018. – P. 431.
 14. Laloux F. Reinventing Organizations: An Illustrated Invitation to Join the Conversation on Next-Stage Organizations. – Nelson Parker, 2016. – P. 176.