МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

МАТЕРИАЛЫ
Международного экономического симпозиума
«Интеграция Сибири в глобальное
социально-экономическое пространство»

Под общей редакцией Е.В. Нехода, М.В. Чикова

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2020

О.П. Недоспасова

ГЛОБАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ИХ ЦЕННОСТИ ДЛЯ РОССИИ (В РАКУРСЕ ТЕРРИТОРИЙ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА)*

В статье анализируются глобальные тренды в развитии человеческого капитала, выявленные и представленные в специальном исследовании международной сетью компаний *Deloitte & Touche*. Краткий обзор глобальных трендов использован для оценки их значимости для России, в том числе в ракурсе сибирских территорий

Ключевые слова: человеческий капитал, тренды, развитие, накопление, инвестиции.

O.P. Nedospasova

GLOBAL TRENDS IN HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND THEIR VALUES FOR RUSSIA (VIEWPOINT ON SIBERIAN FEDERAL DISTRICT)

The article analyzes the global trends in human capital development, identified by the international network of consulting and audit services *Deloitte & Touche* in a special study. A brief overview of global trends focuses on an attempt to determine their significance for Russia, including Siberian territories

Keywords: human capital, trends, development, accumulation, investment.

Четвертая промышленная революция в корне меняет устоявшиеся «правила игры» для бизнеса, экономики и общества в целом. Цифровая эпоха все настойчивее заявляет о радикальных изменениях требований к профессиональным и личностным качествам работников, их рабочим местам, организации труда в целом. Вызовы XXI века со стороны социально-экономической среды обуславливают необходимость своевременных изменений в мышлении, поведении, навыках руковод-

* Исследование выполнено при финансовой поддержке РНФ в рамках научно-исследовательского проекта «Институты реализации ресурсного потенциала старшего поколения в экономике старения», проект № 19-18-00300.

ства, пересмотра привычных инструментов, применяемых для поддержания устойчивой мотивации и роста производительности труда. Чтобы помочь политикам, собственникам, менеджерам, работникам различных компаний найти новую «точку опоры», понять влияние изменений на людей и организации, компания *Deloitte & Touche* (признанный мировой лидер по консалтингу и аудиту) начиная с 2015 года ежегодно анализирует основные тренды развития человеческого капитала [1–5]. Проводя опросы более 10 000 респондентов из 140 стран она представляет мировой общественности анализ основных социальных, экономических, политических, технологических и культурных проблем, с которыми сталкиваются бизнес, HR-лидеры и сотрудники различных организаций по всему миру. По результатам исследований были выявлены 10 глобальных трендов в развитии человеческого капитала.

Тренд 1. Организации будущего формируется уже сейчас. Учитывая темпы изменений и важность максимально быстрой адаптации к новой среде, наибольший уровень актуальности эксперты присвоили задаче создания организаций будущего. Почти 60 процентов респондентов по всему миру оценили эту проблему как «очень важную», а 90 процентов – оценили ее как «важную или очень важную». Такие оценки свидетельствуют о настоятельности задачи проектирования новых организаций, активного создания организационных экосистем и сетей, центральная роль в которых принадлежит гибкости. Организации будущего стремятся заменить привычные иерархические структуры управления сетями команд, которые имеют широкие уполномочия для своих действий.

Тренд 2. Карьера и обучение: всегда и в режиме реального времени. Традиционное понятие «карьера» претерпевает радикальные перемены: сотрудникам необходимо приобретать новые навыки и учиться новому постоянно, организация обучения должна быть быстрой, комфортной, учитывать особые запросы личности. Непрерывное обучение как основа успешной карьеры заняли второе место по рейтингу важности, причем 83 процента руководителей определили это направление как «важное или очень важные». В ведущих компаниях кадровые организации помогают сотрудникам расти и развиваться, а новые модели обучения бросают вызов традиционной идее статичной карьеры.

Тренд 3. Привлечение талантов и когнитивный рекрутинг. По мере того, как меняются привычные требования к рабочим местам, поиск и привлечение талантливых людей становятся как никогда ра-

нее важными. В настоящее время это является третьей по значимости задачей современной организации, причем 81 процент респондентов назвали это «важным или очень важным». Передовые организации для поиска и привлечения талантов активно используют социальные сети, аналитику и когнитивные инструменты, знают, как привлекательность глобальных брендов помогает в рекрутинге для определенного вида работы, для работы в конкретной команде и (или) компании.

Тренд 4. Накопление профессионального опыта: качество корпоративной культуры, вовлеченность и многое другое. Сегодня компании активно изучают и опыт, и потребности своих сотрудников. Ведущие организации сохраняют свое внимание с первого рабочего дня на новом месте до и после выхода человека на пенсию. Системы персонифицированного редизайна должностных обязанностей, корпоративные программы благополучия становятся частью обязательств компании в отношении сотрудников.

Тренд 5. Управление эффективностью: поиск рациональных комбинаций различных факторов. В течение последних пяти лет многие компании активно экспериментировали с новыми подходами к управлению эффективностью, подчеркивая необходимость постоянной обратной связи и непрерывного обучения, но преуменьшали внимание корректности оценок. В последнее время компании выходят за рамки экспериментов, применяют на практике новые модели эффективности. Несмотря на то, что инструменты HR-технологий еще не полностью освоены, в новых подходах к управлению эффективностью они хорошо работают, повышают производительность и меняют корпоративную культуру.

Тренд 6. Изменения к концепции лидерства: ее границы раздвигаются. По мере трансформации компаний меняются требования к их лидерам. 80% респондентов отметили, что лидерство очень важно, а 42% называют это вопрос очень важным. Организациям нужны гибкие, многогранные, преимущественно молодые лидеры, а также новые модели лидерства, которые отражают «цифровой способ» ведения бизнеса. В настоящее время передовые компании меняют традиционную (иерархическую) модель лидерства, готовы к расширению возможностей нового поколения лидеров, которые могут быть более эффективными в новой среде.

Тренд 7. Формирование цифрового HR, объединяющего платформы, людей и их работу. Преобладающие бизнес-процессы в со-

временных организациях становятся все более цифровыми, значит, таким же должен быть и HR. Более того, HR может и должен стать лидирующим направлением деятельности для цифровой организации. Это означает выход за рамки разработки цифровых рабочих мест, меняются способы работы людей и их отношения между собой.

Тренд 8. Новые походы к организации аналитической работы в отношении сотрудников. Данные о различных аспектах человеческого поведения в трудовой деятельности стали важнее, чем когда-либо, при этом меняется фокус анализа. В современных организациях анализу подвергаются любая активность в отношении сотрудников: от выполнения отдельных операций до привлечения талантов. Однако эффективная аналитическая работа в отношении сотрудников остается серьезной проблемой. Только 8% организаций сообщают, что они имеют данные, которые можно использовать для анализа и только 9 процентов считают, что они хорошо понимают те параметры, которые влияют на производительность человека.

Тренд 9. Разнообразие и инклюзия: разрывы в реальности. Справедливость, равноправие и инклюзивность – для руководителей это повсеместно проблемы мирового уровня. Руководители больше не могут отказаться от таких стратегий. Однако, несмотря на эти усилия, мы существуем разрыв в реальности. Проблемы, связанные с разнообразием и инклюзией, по-прежнему вызывают разочарование и сложности для многих организаций.

Тренд 10. Новации в формировании штата сотрудников. Робототехника, искусственный интеллект, когнитивные технологии и другие новации ведут к тому, что компании все реже делают ставку преимущественно на штатных сотрудников, привлекая фрилансеров, работников для конкретного проекта, применяют механизмы краудсорсинга. Эти тенденции приведут к изменению практически каждого вида деятельности, к новому взгляду на планирование рабочей силы и характера работы. Изменения уже происходят: в опросе 41% процент респондентов либо полностью внедрили, либо прошли значительный процесс внедрения когнитивных технологий и технологий искусственного интеллекта, а еще 35 процентов сообщили о пилотных программах в этом направлении.

Представленные в ежегодных отчетах [1–5] основные тенденции в развитии человеческого капитала при всей их глобальности имеют ярко выраженные секторальные черты, она более активно представле-

ны не в каких-то отдельных странах, а скорее в тех секторах экономики, которые переживают наиболее активную технологическую и цифровую трансформацию. В связи с этим в России и ее отдельных регионах (в том числе в субъектах Сибирского федерального округа) можно наблюдать всю шкалу степени проявления основных глобальных трендов развития человеческого капитала: от их максимальной до минимальной степени выраженности. Анализ мировых трендов развития человеческого капитала дает возможность дополнительно взвесить ключевые риски и шансы в региональном развитии, обосновать и выбрать региональные драйверы социально-экономического развития, активизация которых обеспечит желаемые темпы социально-экономического развития территорий СФО и повышения уровня благополучия граждан.

Список использованной литературы

1. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends: Leading the social enterprise. URL: <https://documents.deloitte.com/insights/HCTrends2019> (дата обращения: 10.10.2019).
2. 2018 Global Human Capital Trends: The rise of the social enterprise. URL: <https://documents.deloitte.com/insights/HCTrends2018> (дата обращения: 09.10.2019).
3. 2017 Deloitte Global Human Capital Trends: Rewriting the rules for the digital age. URL: <https://documents.deloitte.com/insights/HCTrends2017> (дата обращения: 08.10.2019).
4. 2016 Deloitte Global Human Capital Trends: The new organization: Different by design. URL: <https://documents.deloitte.com/insights/HCTrends2016> (дата обращения: 07.10.2019).
5. 2015 Deloitte Global Human Capital Trends: Leading in the new world of work. URL: <https://documents.deloitte.com/insights/HCTrends2015> (дата обращения: 06.10.2019).

Информация об авторах:

Недоспасова Ольга Павловна – доктор экономических наук, доцент, профессор школы инженерного предпринимательства Томского политехнического университета, г. Томск; e-mail: olgaeconomy@mail.ru

Authors:

Nedospasova Olga Pavlovna – Doctor of Economics, Associate Professor, Professor, School of Engineering Entrepreneurship, Tomsk Polytechnic University, Tomsk; e-mail: olgaeconomy@mail.ru