

ДЫШЛОВОЙ Игорь Николаевич

*Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского (Симферополь, Респ. Крым, РФ)
доктор экономических наук, доцент, профессор; e-mail: dintur@mail.ru*

РЕГИОНАЛЬНЫЙ HR-МЕНЕДЖМЕНТ В ДИДЖИТАЛ-ЭКОНОМИКЕ

Рассматриваются в качестве объекта исследования процессы hr-менеджмента в регионах. Показана специфичность системы управления персоналом соответственно институциональным условиям конкретного региона. Обосновывается гипотетическая возможность конвергенции дифференцирующих факторов регионов, их нивелирования в условиях глобализации экономики, интеграции рынков, ассимиляции рыночных отношений, менталитетов и культур разных народов. Отмечается тенденция атомизации общества, сокращение коллективных форм труда при переходе на удалённые формы работы, работы «на дому», виртуализация коллективного общения на интернет-площадках социальных сетей (общение по скайпу, онлайн-конференции), подобно виртуализации денежных обращений и торговых операций через систему Интернет. Теоретическое обоснование отмеченных тенденций и прогнозирование их развития является актуальной научной проблемой. В процессе исследования применён метод контент-анализа при подборе научной литературы по обозначенной теме. Использовались методы системного, статистического и критического анализов при сопоставлении специфики региональных систем hr-менеджмента. При обобщении результатов и формулировании выводов применялись общенаучные методы индукции, дедукции и др. В ходе исследования определено, что роль hr-менеджмента в перспективе развития диджитал-экономики будет сужаться при возрастании её функциональной значимости. Исследования проводились на основании материалов данных ряда международных статистических организаций: Международная Организация Труда, Давосский Экономический Форум, Российское Статистическое Управление и др.

Ключевые слова: *социум, диджитал-экономика, hr-менеджмент, трудовые ресурсы, регион, глобализация, интеграция, конвергенция, нео-индустриальная эпоха*



Для цитирования: Дышловой И.Н. Региональный HR-менеджмент в диджитал-экономике // Сервис в России и за рубежом. 2024. Т.18. №1. С. 62–74. DOI: 10.5281/zenodo.11177144.

Дата поступления в редакцию: 23 февраля 2024 г.

Дата утверждения в печать: 15 марта 2024 г.

Igor N. DYSHLOVOI

V. I. Vernadsky Crimean Federal University (Simferopol, Rep. of Crimea, Russia)
PhD (Dr.Sc.) in Economics, Associate Professor, Professor; e-mail: dintur@mail.ru

REGIONAL HR-MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Abstract. HR management processes in the regions are considered as an object of research. The specificity of the personnel management system according to the institutional conditions of a particular region is shown. The hypothetical possibility of convergence of differentiating factors of regions, their leveling in the context of economic globalization, market integration, assimilation of market relations, mentalities and cultures of different peoples is substantiated. There is a tendency to atomize society, reduce collective forms of work during the transition to remote forms of work, work "at home", virtualization of collective communication on Internet platforms of social networks (Skype communication, online conferences), similar to the virtualization of monetary transactions and trading operations via the Internet. The theoretical substantiation of the noted trends and forecasting of their development is an urgent scientific problem. During the research, the content analysis method was used in the selection of scientific literature on the designated topic. The methods of systematic, statistical and critical analyses were used to compare the specifics of regional HR management systems. In generalizing the results and formulating conclusions, general scientific methods of induction, deduction, etc. were used. During the study, it was determined that the role of HR management in the future development of the digital economy will narrow with increasing functional importance. The research was conducted based on data from a number of international statistical organizations: the International Labour Organization, the Davos Economic Forum, the Russian Statistical Office, etc.

Keywords: society, digital economy, HR management, human resources, region, globalization, integration, convergence, neo-industrial era



Citation: Dyshlovoi, I. N. (2024). Regional hr-management in the digital economy. *Servis v Rossii i za rubezhom [Services in Russia and Abroad]*, 18(1), 62–74. doi: 10.5281/zenodo.11177144. (In Russ.).

Article History

Received 23 February 2024
Accepted 15 March 2024

Disclosure statement

No potential conflict of interest
was reported by the author(s).

© 2024 the Author(s)

This work is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY-SA 4.0).
To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



Введение

Считавшаяся аксиомой сталинская формулировка «Кадры решают всё» с развитием цифровой экономики утрачивает свою категоричность, а роль кадров при переходе в неоиндустриальную эпоху приобретает актуальность прежде всего из-за существенных изменений в кадровой составляющей, её содержательной сущности.

Международная Организация Труда констатирует, что «Ускоренное внедрение технологий и растущая цифровизация вызовут значительный отток на рынке труда... Ожидается, что к 2027 г. изменится около 23% рабочих мест, при этом будет создано 69 млн новых рабочих мест и ликвидировано 83 млн... Наиболее быстро растущие рабочие места – это специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению, специалисты по устойчивому развитию, аналитики, бизнес-аналитики и специалисты по информационной безопасности»¹.

Однако необходимо учитывать региональную специфичность hr-менеджмента, обусловленную неравномерностью экономического развития регионов как ввиду объективных условий (природно-климатическая среда, центрo-периферическое расположение по отношению к наиболее развитым регионам, исторические особенности и др.), так и субъективными дифференцирующими факторами: политико-хозяйственной системой управления, инфраструктурным состоянием экономики, состоянием товарного рынка, рынка труда и многое другое.

В то же время объективные процессы глобализации мировой общественно-хозяйственной деятельности (образование единого мирового рынка, единого информационного пространства, единой системы движения капитала, единых органов управления – ООН, МВФ, ВТО, Всемирный банк и т.д.) ведут к консолидации регионов в единое социальное

образование с выравниванием уровней развития, управление которыми в значительной мере будет осуществляться диджитал-системой на принципах централизации и распределения, когда функции менеджмента будут заключаться в разработке программ управления для автоматизированных цифровых систем и в контроле их выполнения.

По мнению Фридмана, «новые технологии обладают способностью объединять мир, формируя свои собственные прочные связи посредством сочетания производственных, исследовательских и маркетинговых процессов в разных странах одновременно и сохраняя контроль над этими процессами с помощью новейших средств коммуникации» [1].

Постановка задачи

Цель исследования состоит в выявлении роли, перспектив и своего рода индикаторов использования трудовых ресурсов, управления персоналом предприятий в условиях доминирования цифровой экономики в региональном аспекте.

В связи поставленной целью необходимо решить следующие задачи:

- выявить дифференцирующие признаки hr-менеджмента в регионах;
- охарактеризовать принципы возможного нивелирования дифференциации уровней управления персоналом в регионах;
- выявить тенденции и индикаторы hr-менеджмента современной экономики.

Методы

В процессе исследования использован комплекс методов:

- метод контент-анализа при подборе научной литературы по обозначенной теме;
- методы системного, статистического и критического анализов при сопоставлении специфики региональных систем hr-менеджмента;
- общенаучные методы индукции,

¹ Future of Jobs Report 2023: Up to a Quarter of Jobs Expected to Change in Next Five Years: Press releases. World Economic Forum. URL: <https://weforum.org/press/2023/04/future-of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years/>

дедукции при обобщении результатов и формулировании выводов;

- методологической основой исследования системы hr-менеджмента принят макромаркетинг, понимаемый как управленческая деятельность, направленная на исследование спроса и предложения на рынке менеджерского труда;
- для сравнения монографический метод описания систем hr-менеджмента, применяемых в США, Европе, Японии и др.;
- метод дескриптивного анализа при анализе фактических и ожидаемых (прогнозируемых) событий.

Результаты исследования

Для характеристики в качестве предмета исследования системы управления персоналом в Российской Федерации в данной работе применены категории, понятия которых, ввиду их ещё не достаточной распространённости, требуют определений, с которыми они используются в данной работе (табл. 1).

Назовём основные факторы специфичности hr-менеджмента по регионам:

- особенности исторического развития,
- государственное устройство,
- институциональная среда (состав населения, язык, ментальность, экономические, правовые, культурные и др. условия),
- система ценностей,
- трудовые традиции,
- религиозные установки,
- миграционные процессы.

Отмечается региональная специфика hr-менеджмента и по численности персонала, управляемого одним hr-менеджером. Так по данным, приводимым Н.В. Андрейченко со ссылкой на источники, «В США один специалист по управлению персоналом приходится на 115 работников, в Японии – на 38 чел. ... В фирмах Германии кадровая политика проводится специальными службами, численность которых зависит от числа занятых: на 130–150 работников приходится один сотрудник HR-отдела» [3].

Таблица 1 – Категориально-понятийный аппарат, применяемый в работе

Термин	Понятие
hr-менеджмент (human resources management)	Исполнение специалистом отдела кадров задач по подбору кадров, помощи в адаптации, мотивации сотрудников, оценке и развитию персонала
HRIS-система	информационная система управления человеческими ресурсами организации, позволяющая автоматизировать некоторые функции кадровых служб
Диджитал-экономика	Цифровая экономика – все отрасли, использующие цифровые ресурсы (цифровую инфраструктуру, оборудование и программное обеспечение, а также данные и цифровые навыки) как часть своего производственного процесса
Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ)	Способы создания, сбора, обработки, передачи и хранения информации с помощью аналоговых и цифровых сигналов
Нео-индустриализм	Экономика, идущая на смену индустриальной, основанная на знаниях, человеческих ресурсах, использовании цифровых технологий, электронных информационных ресурсов
Конвергенция в экономике	Тенденция к сближению социальных систем, гипотеза о том, что более бедные страны (с низкими доходами на душу населения) будут иметь более высокие темпы экономического роста, чем богатые страны. В результате доход на душу населения всех экономик должен в конечном итоге сойтись
Глобальная экономика	Система взаимосвязанных национальных экономик
Региональная модель hr-менеджмента	Система факторов (принципов, методов, стилей, характера взаимоотношений менеджера с персоналом), определяющих специфику управления персоналом в конкретном регионе. На макроуровне – это национальная модель hr-менеджмента
Национальная модель hr-менеджмента	В общем виде под моделью HR-менеджмента понимают совокупность идей, принципов, методов и стилей управления персоналом, доминирующие подходы к принятию решений, а также характер и содержание взаимоотношений между руководителем и подчинёнными в процессе реализации этих решений [2, с. 31]

По расчётам Г. Хэмела и М. Занини, в США в 2018 г. было около 27 млн менеджеров и административных работников или более 18% от 146 млн работающих [4, с. 38]. Авторы относят эту категорию работников к бюрократии, о необходимости борьбы с которой была написана их книга «Гуманократия. Как сделать компанию такой же гибкой, смелой и креативной, как люди внутри неё», изданной в 2020 г. и ставшей за рубежом бестселлером. К бюрократам ими отнесены управленцы (менеджеры) всех сфер деятельности, как предпринимательской, так и бюджетной. Не отрицая некоторую полезность работы, выполняемой менеджерами, состоящую в исключении анархии, хаоса в производственно-хозяйственной деятельности, авторы утверждают при этом, что система управления наделяет властью немногих за счёт всех, требует неукоснительного соблюдения правил, загоняя людей в узкие рамки должностных обязанностей, лишая работников инициативы, инновационных подходов. Они же приводят позитивные примеры предприятий с большой численностью персонала, но предельно малым количеством менеджеров, сокращению которых способствует научно-технический прогресс. Авторы ссылаются на пример работающей в США в штате Калифорния крупнейшей и наиболее прибыльной среди переработчиков томатов компании Morning Star [4, с. 44, 59] и ряда других предприятий.

Е.П. Костенко предложена схема национальной модели hr-менеджмента [2, с. 32].

Несмотря на относительную новизну регионального аспекта hr-менеджмента как предмета исследования учёных, отдельные его факторы исследовались и ранее многими учёными:

- геоклиматическая концепция – А.С. Ахиезер, С.К. Барсукова, Дж. Биллингтон, И. Гумилев, В.В. Ильин, В. Карачаровский, С.Г. Кирдина, В. Ключевский, Э. Кульпин, А. Паршев, И. Першина, Л. Чубайс, О. Шкаратан и др.;
- теория исторического детерминизма –

С.К. Барсукова, В.Я. Ефремов, А.Г. Ипполитова, Л.А. Окольская и др.;

- социально-экономическое развитие – С.В. Бутова, А.И. Галаган, С.П. Дырин, Е.П. Костенко, В.М. Кульков, Ф. Лист, Е.В. Михалкина, Д.Н. Речкин, Л.С. Скачкова и др.;
- социо-культурный фактор – В.Е. Давидович, Ю.Л. Жданов, В.В. Карачаровский, А.Ф. Лосев, О.И. Шкаратан и др.;
- система ценностей, религия – М. Вебер, Р.В. Гордеев, К.В. Сорокина, Е.А. Костеникова, Ю. Попов, Л.Файоль, Р. Оуэн, М. Гофман, А.И. Ратковская и др.;
- уровень научно-технического развития – Д.Е. Андерсон, А.Е. Андерсон, Е.Л. Домнич, К.А. Задумкин, Г.А. Карлино, И.А. Кондаков, О.В. Кузнецова, И.Ю. Пекер, Б. Харсман и др.;
- цифровая экономика – Г.И. Абдрахманова, П. Бохнельсен, И.Р. Гасликова, Л.М. Гохберг, Е.Н. Занозина, Г.Г. Ковалёва, С.М. Плаксин и др.

Практически во всех регионах важнейшим отличительным фактором в системе hr-менеджмента неоспоримо является фактор стимулирования труда.

Практика стимулирования труда менеджера определяется региональными особенностями рынка трудовых ресурсов. В настоящее время необходимо учесть:

- во-первых, тенденцию глобализации новой системы мирового развития, проявляющуюся в интеграции рынков, капитала, технологий, информации, различных экономических систем, культур;
- во-вторых, на смену различным концепциям маркетинга (товарная, сбытовая, традиционная (потребительская), социально ориентированная, взаимодействия, сервизации) сформировалась концепция маркетинга отношений (англ. – Relationships marketing), нацеленная, по характеристике Ф. Котлера, на поддержку и усиление взаимодействия с потребителями и другими партнёрами (в нашем случае работодателей и наёмных

менеджеров), «когда компании переходят от ориентации на потребителя к ориентации на человека и когда погоня за рентабельностью сочетается с корпоративной ответственностью» [5, с. 11];

- в-третьих, немаловажное значение имеют сформировавшиеся на протяжении длительного исторического периода основные модели менеджмента: американская (родоначальник теории управления Ф. Тейлор), японская, европейская, российская, шведская (скандинавская), китайская, хотя внутри этих моделей формируются модели hr-менеджмента микрорегионов.

Как изначально, так и до настоящего времени общим стимулирующим фактором (ценностью) для всех этих моделей являются средства существования, однако степень значимости этого фактора не однозначна в разных моделях.

В США, сформировавшемся как государство около 300 лет назад на основе иммиграции из многих стран, менталитет сложившегося общества составлялся из разных культур, во многом общих ценностей, стремления к обогащению (Калифорнийская золотая лихорадка, серебро в Неваде и др.), условий для выживания (эпоха Великой депрессии), чувства исключительности (после Второй мировой войны, политика «Великого общества», провозглашённая Л. Джонсоном). Большую часть складывающегося социума вынужденно или осознанно составляли апатриды, в чертах характера которых был антипатриотизм (теперь, напротив, – патриотизм, гордость за свою страну даже у тех многих, кто совсем недавно покинул свою Родину, высокомерное ощущение превосходства, амбициозность), но главное – практицизм, предприимчивость, трудолюбие, готовность к риску, стремление к обогащению любой ценой; авантюризм (способность отправиться в изобилующий опасностями путь); индивидуализм, эгоизм (каждый сам творец своего счастья), отсутствие чувства альтруизма, пристрастность к материальным

ценностям и т.п. Отсюда и популярные выражения: «Время – деньги», «Если ты умный, почему не богат?», «Надейся на лучшее, но готовься к худшему», «Хотите сделать что-то хорошо – сделайте это сами» и др. Отсюда и потребность работника прежде всего в материальном стимулировании.

Перл Майер, являющийся в США ведущим консультантом по вопросам создания, развития и вознаграждения менеджеров, связал эволюцию системы мотивации и стимулирования труда в Америке со становлением американского капитализма, начинавшегося «с владельцев небольших предприятий – пекарей, кузнецов, торговцев, которые упорно трудились и получали непосредственные финансовые результаты своего труда. Капитал был только в их руках. Однако по мере того, как преуспевающие мелкие хозяйства превращались в большие предприятия, финансируемые внешним капиталом и укомплектованные многоуровневым персоналом, значительная часть руководителей-собственников исчезла. Высшие руководители стали наёмными сотрудниками, и чёткая зависимость между эффективностью работы и поощрением перестала существовать. Затем, стремясь восстановить эту связь путём перевода в акции части вознаграждения труда, выдававшегося прежде в виде 100%-й денежной платы, было создано поощрение посредством акций» [6, с. 480], которые, как заметим, стали одним из важнейших элементов стимулирования труда прежде всего менеджеров.

Начиная с трудов Ф. Тэйлора, получает развитие сначала в США, а затем и по всей Европе наука управления, заложившая основы менеджмента для рыночных систем других стран, прежде всего Европейского континента. Сложились и многообразные формы стимулирования труда, разнообразные виды которых представлены в «Энциклопедии систем мотивации и оплаты труда», изданной в США в 2008 г. [6]. Отдельный раздел (ч. 4) этого фундаментального труда выделен вознаграждению менеджеров, формы которых в

механизме вознаграждения труда менеджеров весьма многообразны и П. Майер даже отмечал, что вопрос не в том, сколько платят директорам компаний, а в том, как им платят [6, с. 481].

Директора компании *Harvard Group* Дайан Йеллин и Джон Юркутат так представили наиболее общую структуру вознаграждения труда менеджеров:

- базовый оклад, устанавливаемый с учётом уровня опыта и компетенции;
- ежегодные поощрительные награждения за достижение стратегических, финансовых и производственных целей;
- долгосрочные стимулы в виде фондовых опционов, как доленое участие в будущем росте компании;
- акции с временными ограничениями [6, с. 402–403] или с отсроченным дивидендом [5, с. 484, 494, 496], которые не могут быть проданы раньше установленного срока;
- премия «золотой парашют» [6, с. 448, 451, 460, 465, 478] – денежная выплата менеджеру в случае «провала» программы и вынужденного ухода менеджера в отставку;
- программа «золотые наручники» [6, с. 469] – льготы, предоставляемые сотрудникам за продолжение работы в организации.

Таким образом, применяемая в США система стимулирования труда зиждется главным образом на материальной основе, включающей постоянную (базовый оклад) и переменную части выплат, текущее и долгосрочное премирование.

Другая важнейшая особенность модели американского менеджмента, по нашему мнению, состоит в том, что из основных типов социальных мотивов к труду (коллективизм; личная самореализация; стремление к самостоятельности; стремление к стабильности и безопасности; стремление к приобретению нового; стремление к справедливости; соревновательное начало) в менталитете американцев преобладает соревновательное начало,

стремление выиграть в конкурентной борьбе.

Многие из форм системы стимулирования труда менеджеров американской модели используются в экономиках разных стран, особенно Европы, с присущими им особенностями.

Представляет интерес своеобразие Японской модели управления, основанной на так называемой философии или даже культуре Кайдзен (с японского – улучшение) – принципе непрерывного совершенствования всех сторон жизни: процессов производства, ведения бизнеса, трудовой карьеры. Ключевой её концепцией является система мотивации в условиях отношения к труду как высшей ценности. Первостепенную важность в производственных отношениях представляют не столько финансовый результат, сколько вовлечённость сотрудников в процесс производства и сохранение в коллективе доброжелательных отношений.

Модель менеджмента в Швеции основана на таких устойчивых ценностях, как гуманизм, стремление к равенству, отсутствие желания выделяться, быть экстравагантными; предпочтении умеренности во всём; неодобрении излишеств, проявлении заботы о нуждающихся, готовности оказать помощь не только жителям своей страны, но и развивающимся странам; стиле управления менеджеров предприятий с характерным слабым учётом иерархии, демократичности, неформальности отношений, уважении к подчинённому как личности, управлении не столько приказами, сколько с упором на ценности, видении проблемы как самим менеджером, так и исполнителями, которым позволено иметь и своё мнение; сочетании в хозяйственно-экономической системе капитализма с социализмом, что позволяет даже говорить о шведской модели социализма.

К особенностям китайской модели управления персоналом относят авторитарный стиль руководства, что связано с характером распространённости семейного бизнеса, малых предприятий и особенностью менталитета общества в преклонении перед лидером, его почитания. Но при этом чрезвычайно

свойственен коллективизм, слаженность, единство в деятельности команды, а также неразрывность духовных и материальных ценностей.

Специфической представляется и система менеджмента в хозяйственном укладе бывшего СССР, которая, с нашей точки зрения, может рассматриваться не как отвергнутая модель, а как представляющая позитивный опыт для формирования хозяйственного устройства нео-индустриального общества. Советский человек – ценил высокую мораль, коллективный энтузиазм, труд на общественное благо. Политика государства при этом была ориентирована на весь социум с особым вниманием к малоимущим гражданам: государственное установление низких цен на продукты питания, на товары первой необходимости, на детские товары, бесплатное обучение, бесплатную медицину и многое другое.

Впечатляющие показатели научных достижений СССР демонстрировали явные преимущества новой модели общества. Тем не менее, оно «уступило» капиталистическому императиву. Одной из причин разрушения этой модели было сохранение с исторических времён иерархии оплаты труда, распределение дохода между производителями продукта и различными уровнями управления в пользу последних. Закрепилось мнение, что на конечный результат труда в большей мере влияет верхний уровень управления, на который и приходится большая доля дохода. Заняв высокую должность, в прошлом хороший специалист по изготовлению той или иной продукции обюрокращивался, превращаясь в малодоступного для «низов» чиновника с совершенно иными уже ценностями, разъедающими основу социалистической морали.

С распадом СССР и вступлением постсоветских государств в рыночную экономику, Россия выбрала американскую рыночную модель развития и прежде всего в дифференциации доходов населения. По доле националь-

ного дохода, приходящегося на 1% самых богатых семей (70%), Россия заняла в 2013 г. первое место в мире. По данным, приводимым В.А. Ильиным, в 2016 г. дистанция в доходах управленцев, с одной стороны, и работников – с другой, «в ПАО «Газпром» составляла 127 раз; ПАО «НЛМК» – 129 раз; ПАО «Северсталь» – 606 раз; ПАО «НК Роснефть» – 411 раз. Причём в большинстве корпораций увеличилось и количество «получателей» этого вознаграждения: например, в ПАО «Северсталь» – с 10 до 22 чел., в ОАО «ММК» – с 10 до 23 человек и т.д.» [7, с.17].

А ведь ещё В.И. Ленин в книге «Государство и революция»², ссылаясь на Маркса и Энгельса, говорил о том, что «мера Коммуны: отмена всяких выдач денег на представительство, всяких денежных привилегий чиновникам, сведение платы *всем* должностным лицам в государстве до уровня *заработной платы рабочего*». То есть речь шла о необходимости снижения расслоения в оплате труда, хотя вопрос стоит значительно шире: сближение жизненных уровней всех субъектов социума. Разумеется, классики политэкономии учитывали необходимость создания соответствующей материально-технической базы, как средства производства жизненных благ, основанной не только на многократном повышении производительности и избавлении человека от тяжёлого физического труда, но и существенном дополнении возможностей умственного труда и созданию новых производственных отношений. А это и является функцией цифровой экономики с её направленностью на производство жизненных благ в масштабах, достаточных для удовлетворения потребностей всего общества.

Аспекты цифрового менеджмента становятся предметом исследований многих учёных, среди которых как зарубежные, так и отечественные авторы: Абдрахманова Г.И., Александра Т.В., Антонов В.Г., Блуммарт Т., Брук

² Ленин В.И. Государство и революция / «Public Domain», «Всемирное наследие». URL: <https://flibusta.su/book/68494-gosudarstvo-i-revoljutsiya/d/?f=a4.pdf>

С., Виханский О.С., Вишневецкий К.О., Вишняков В.А., Гадасина Л.В., Глазьев С.Ю., Горелов М.А., Гумерова Г.И., Гохберг Л.М., Друкер П., Золотухина Е.Б., Калязина Е.Г., Кара-Сал А., Кузнецова С.А., Леви Л., Маркова В.Д., Махалин В.И., Махалина О.М., Михненко П.А., Мухачёва А.В., О Рейли Т., Плахотникова М.А., Романова Ю.Д., Самосудов М.В., Сингел Р., Пивень Г.И., Радуга В.П., Соложенцев Е.Д., Уэссел М., Хюзиг С., Шаймиева Э.Ш., Шеве Г. и др.

С цифровизацией экономики задачи hr-менеджера значительно видоизменяются. В первых, цифровизация обуславливает сокращение сотрудников предприятий. Например, в магазинах без персонала (беспилотный магазин, англ. unmanned store), ресторан без официантов, автоматизированный отель (без персонала), высокоинтеллектуальное производство с заменой человеческого труда на сельскохозяйственных (например, посадочные машины, пользующиеся навигацией ГЛОНАСС/GPS, роботы с лазерными технологиями по уничтожению сорняков, роботы-опрыскиватели и др.) и на промышленных предприятиях (в Китае в г. Дунгуань полностью автоматизированная фабрика по производству комплектующих для сотовых телефонов работает без физического участия человека). Многие функции hr-менеджера могут быть автоматизированы (например, HRIS-система), а функции менеджеров по управлению цифровыми данными может выполнять топ-менеджер, в результате чего исчезает необходимость в специализированных IT-подразделениях с их персоналом.

Как отмечается в отчёте Международного экономического форума, посвящённого будущему мирового рынка труда, – «Будущее рабочих мест. Занятость, навыки и Кадровая стратегия в Четвертой промышленной революции» по расхожему в среде учёных мнению, более половины сегодняшних школьников станут в скором будущем овладевать неизвестными ещё профессиями. В частности, в отчёте

пишется: «По одной популярной оценке, 65% детей, поступающих сегодня в начальную школу, в конечном итоге, будут работать на совершенно новых видах работ, которых ещё не существует»³. В отчёте приводится перечень драйверов, ведущих к изменениям на мировом рынке труда, в числе которых: искусственный интеллект и машинное обучение, робототехника, нанотехнологии, 3D-печать, генетика и биотехнологии и др. Именно эти обстоятельства, по мнению В.В. Аранжина, «изменили способы управления человеческими ресурсами, в том числе внутренним и внешним персоналом организаций... ведут к трансформации методов управления человеческими ресурсами» [8, с. 1359, 1361].

Однако, как свидетельствуют данные статистики, развитие цифровой экономики по странам мира чрезвычайно неравномерно, о чём можно судить на основе данных Всемирного экономического форума (табл. 2).

Таблица 2 – Рейтинг конкурентоспособности стран и конкурентоспособности освоения ИКТ в мировой экономике в 2018 и 2019 гг. (позиция и оценка в баллах) [9]

Страна	Рейтинг 2019		Рейтинг 2018	
	CE	CICT	CE	CICT
Сингапур	1 (84.8)	5 (87)	2 (83.5)	4 (85.2)
США	2 (83.7)	27 (74)	1 (85.6)	27 (71.2)
Гонконг	3 (83.1)	3 (89.4)	7 (82.3)	2 (87.9)
Нидерланды	4 (82.4)	24 (76.3)	6 (82.4)	19 (75.1)
Швейцария	5 (82.3)	17 (79)	4 (82.6)	15 (77.0)
Япония	6 (82.3)	6 (86)	5 (82.5)	3 (87.4)
Германия	7 (81.8)	36 (70)	3 (82.8)	31 (69.3)
Швеция	8 (81.2)	4 (88)	9 (81.7)	5 (85.2)
Великобрит.	9 (81.2)	31 (73)	8 (82.0)	28 (71.1)
Дания	10 (81.2)	9 (83)	10 (80.6)	8 (82.3)

Во всемирном рейтинге цифровой конкурентоспособности в 2021 г., по данным Международного института развития менеджмента, из 63 учтённых стран первые места по баллам занимали Сингапур и США (по 100

³ The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Global Challenge Insight Report. World Economic Forum, 2016. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

баллов), а РФ – 42 место с 60,147 баллами; по индексу готовности к сетевому обществу Россия заняла в том же году 43 место из 130 стран, а по индексу мобильного взаимодействия – 38 место из 170 стран⁴.

При этом новые профессии всё менее будут связаны с коллективными формами организации труда, необходимость которых всё более сокращается при использовании цифровых технологий. Коллективные формы труда обуславливаются технологическими особенностями производства, которые в перспективе при их совершенствовании на основе научно-технического прогресса будут исключать необходимость коллективного труда. Тенденция увеличения самостоятельности труда работника возникла с необходимостью увеличения его мотивации в условиях, когда работник видит результаты труда и ощущает свою персональную ответственность за результат, что становится возможным при сокращении численности трудовой группы, придания ей самостоятельности на основе функционального разделения труда. При функциональном разделении труда отдельные функции легче заменяются машинами, роботами, искусственным интеллектом и т.п. Поэтому общая тенденция такова, что автономные самоуправляемые группы будут сокращаться до одного работника, планирующего, принимающего решения, выполняющего работу и несущего ответственность за её результат, т.е. становящегося как бы фрилансером, сам себе менеджером. Вопрос стимулирования его труда находится в совершенно мало изученной плоскости по той простой причине, что очертания такого общества с новой духовностью, идеологией, в условиях принципиально иных возможностей удовлетворения потребностей всех членов общества пока ещё весьма туманны. Поэтому это ещё далёкая перспектива.

В настоящее же время картина рынка труда весьма мозаична, различаясь по странам, уровням их развития и ряду других факторов, анализируемых рядом международных организаций, к наиболее авторитетным из которых относится с 1987 г. Всемирный экономический форум в Давосе, опубликовавший с 2016 г. 4 отчёта (2016, 2018, 2020, 2023 гг.) о перспективах рынка труда, выполненных на основе анализа данных анкетирования HR-специалистов более 800 крупнейших транснациональных компаний мира (членами ВЭФ являются более тысячи компаний, в т.ч. российских) с общей численностью персонала более 11 млн. чел. 27 отраслей из 45 стран. Уже в первом отчёте за 2016 г. делался прогноз о том, что «движущая сила искусственного интеллекта и машинного обучения приведёт к негативным результатам в сфере занятости в таких сферах, как образование и профессиональная подготовка, юридические и деловые и финансовые операции»⁵.

В таких условиях изменяются роль, методы и инструменты hr-менеджмента с требованиями по управлению не столько людьми, сколько электронной техникой, программами, информационными потоками. Менеджер становится, как писал П. Друкер, новым типом работника. От менеджера производственного процесса (во вспомогательном персонале исчезает необходимость) требуются в первую очередь знания технологии производства и it-технологий, т.к. информационный ресурс становится важнейшим активом предприятия. Функции hr-менеджера как руководителя коллектива сотрудников в данном случае минимизируются, особенно если исполнители отдельных многократно повторяющихся технологических операций (регистрация заказов, работа с клиентами, рассылка информации и т.п.) выполняют работу на дому в онлайн

⁴ Индикаторы цифровой экономики: 2022. Стат. сб. М.: Ин-т статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, 2023.

⁵ Future of Jobs Report 2023: Up to a Quarter of Jobs Expected to Change in Next Five Years. Press releases. World Economic Forum. URL: <https://weforum.org/press/2023/04/future-of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years/>

режиме. В этих условиях происходит и сокращение количества менеджеров. Данные статистики по России приведены в табл. 2.

Из данных табл. 2 следует, что численность руководителей в Российской Федерации с 2015 г. неуклонно сокращается.

Таблица 2 – Численность руководителей органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организаций, тыс. чел. (по данным Росстата)

Показатели \ Годы	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Всего занятых, тыс. чел.	72324	37201	72316	72532	71933	70601	71719	71973	69550	70818	71216
Руководители	2852	4789	4917	6253	5090	4919	4766	4354	4100	3946	3303,9
Руководители к общей численности занятых, %	3,9	12,8	6,8	8,6	7,0	6,9	6,6	6,0	5,9	5,5	4,6

Вместе с тем ответственность hr-менеджеров повышается за счёт необходимости обеспечения чёткого планирования, поиска, получения и распределения большого массива информационных ресурсов, для чего необходимы знания рынка, владение технологиями электронных торговых площадок, электронных платёжных систем, технологиями блокчейн, Big Data и т.п. Менеджер как работник умственного труда, по выражению П. Друкера, становится сам себе менеджер. «Для повышения производительности работника умственного труда, – пишет П. Друкер, – необходимо смотреть на него не как на «издержки», а как на «капитал», и обращаться с ним соответственно» [10, с. 164].

И в этом смысле представляется важным учёт численности менеджеров всех уровней,

существенно различающийся по регионам, однако весьма трудно поддающийся статистическим наблюдениям как ввиду турбулентности инфраструктуры рыночной экономики, так и отсутствия единообразия в определении видов и типов менеджмента при их регистрации. Нами предлагается методика регионального расчёта численности менеджеров, где расчётно-аналитическим путём принята усреднённая норма управляемости персоналом с учётом различия диапазонов управляемости по уровням управления предприятиями и в зависимости от их величины. Приведём пример ориентировочного расчёта менеджеров в организациях и предприятиях РФ в относительно благополучный для экономики год (до пандемии, военной операции и масштабных санкций по отношению к России со стороны Запада) (табл. 4).

Таблица 4 – Определение оптимальной численности менеджеров российских предприятий и организаций в 2016 г.

Тип предприятия по величине	Кол-во предприятий на конец года, тыс. ед.	Среднегодовая численность работников, тыс. чел.	В среднем на предприятие приходится, чел.	Норма управляемости персоналом, чел.	Численность менеджеров на предприятиях, тыс. чел.	Численность руководителей по статистике
Крупные	38,64	51986	1345	35	1485	
Средние	13,346	1744,9	130	25	70	
Малые	172,916	5050,2	29	10	505	
Микропредприятия	2597,646	5005,7	2	-	-	
Индивидуальные предприниматели	37,30	2523,6	67	20	126	
+ Наёмные работники		2469,3	66	20	123	
Всего в среднем	2859,848	68779,7	24	26	2645	
Всего					2309	5090
Общий итог примерного количества менеджеров в 2016 г.					7399	

Проведённые расчёты показывают на значительное отличие общей ориентировочной численности менеджеров от приводимых органами статистики. Использование этих расчётов по отдельным временным периодам и по регионам позволит выявлять тренды численности менеджеров и прогнозировать спрос на них, рассчитывать общие затраты на менеджмент и на стимулирование труда, их место в финансовых потоках предприятия как капитала для выработки стратегических направлений эффективного управления народным хозяйством.

Основное внимание этих исследователей направлено на поиск путей совершенствования методов использования цифровых технологий для повышения эффективности управления акторами современного рынка. При этом региональные системы управления, в т.ч. и hr-менеджмента, постепенно утрачивают свою специфичность, поскольку «Сферы деятельности человека стали интернациональными, мультинациональными, транснациональными, благодаря возможностям информационных систем: системы межбанковских расчётов, грузовые и пассажирские перевозки, системы связи, промышленные производства и т.д. Все уровни таких глобальных систем должны быть обеспечены эффективным управлением сверху донизу» [15, с. 36].

Выводы

В итоге проведённого краткого анализа условий hr-менеджмента в различных регионах мира можно сделать вывод о том, что

общество нуждается в выравнивании условий бытия как регионов, так и всех субъектов социума, что гипотетически реализуемо дальнейшим развитием диджитал-экономики, тенденции развития которой дают основания на это надеяться.

Но в настоящее время распространение цифровых технологий крайне неравномерно по регионам не только на макроуровне (континенты, страны, государства), но и на микроуровнях, например, в различных субъектах Российской Федерации, различающихся как географией в огромной стране, так и возможностями использования научно-технических достижений.

К некоторым индикаторам неоиндустриальной экономики можно отнести:

1. Масштабы производства жизненных благ, достаточные для удовлетворения потребностей всего социума;
2. Функции маркетинга (спроса и предложения), планирования производства благ и их распределения реализуются цифровыми технологиями;
3. Унифицированный hr-менеджмент на глобальном межрегиональном уровне в международных центрах управления сохраняет многообразие и специфичность на микроуровнях производственных единиц;
4. Для выработки концепции (модели) неоинституционального общества необходимо объединение учёных в своего рода Институт Мирового Развития (МИР), например, при ООН.

Список источников

1. Фридман Т.Л. Lexus и Олива: Понимая глобализацию. СПб.: ИГ «Весь», 2003. 448 с.
2. Костенко Е.П. Факторы формирования национальной модели hr-менеджмента // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2017. Т.8. №4. С. 30-45.
3. Андрейченко Н.В., Калмыкова Е.Э. Маркетинг на рынке труда: сущность, опыт, тенденции / Н.В. Андрейченко // Journal of Economic Regulation (Вопросы регулирования экономики). 2018. Т.9. №1. С. 74-88.
4. Hamel G., Zanini M. Humanocracy: creating organizations as amazing as the people inside them. Boston, MA: Harvard Business Review Press, 2020. 368 p.
5. Котлер Ф., Картаджайя Х., Сетиаван А. Маркетинг 3.0: от продуктов к потребителям и далее к человеческой душе. М.: Эксмо, 2011. 240 с.

6. Энциклопедия систем мотивации и оплаты труда / Под ред. Д. Бергер, Л. Бергер. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 761 с.
7. Ильин В.А. «Капитализм для своих» – источник социального неравенства в современной России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2017. Т.10. №6. С. 9-23.
8. Аранжин В.В. Глобальные тренды и тенденции в области занятости // Экономика труда. 2019. Т.6. №4. С. 1354-1372.
9. Асланов И.И., Гасанова С.Э. О рейтинговом анализе стран по уровню цифровой трансформации экономики // Проблемы современной науки и образования. 2021. Т.2. №159. С. 5-9.
10. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.

References

1. Freidman, T. L. (2003). *Lexus i Oliva: Ponimaya globalizatsiyu [Lexus and the Olive Tree: Understanding Globalization]*. St. Petersburg: Ves'. (In Russ.).
2. Kostenko, E. P. (2017). Faktory formirovaniya natsionalnoy modeli hr-menedgmenta [The factors of forming the national hr-management model]. *Voprosy regulirovaniya ekonomiki [Journal of Economic Regulation]*, 8(4), 30-45. (In Russ.).
3. Andreychenko, N. V., & E. E. Kalmykova (2018). Marketing na rynke truda: sushnost', opyt, tendencii [Marketing on the labor market: Essence, experience, trends]. *Voprosy regulirovaniya ekonomiki [Journal of Economic Regulation]*, 9(1), 74-88. (In Russ.).
4. Hamel, G., & Zanini, M. (2020). *Humanocracy: creating organizations as amazing as the people inside them*. Boston, MA: Harvard Business Review Press.
5. Kotler, P., Kartajaya, H., Setiawan, I. (2011). *Marketing 3.0: ot produktov k potrebitelyam i daleye k chelovecheskoy dushe [Marketing 3.0: From Products to Customers to the Human Spirit]*. Moscow: Eksmo. (In Russ.).
6. Berger, D., & Berger, L. (Eds.). (2008). *Enciklopediya sistem motivacii i oplaty truda [The Compensation Handbook]*. Moscow: Al'pina Biznes Buks. (In Russ.).
7. Ilyin, V. A. (2017). "Kapitalizm dla svoih" – istochnik sotsial'nogo neravenstva v sovremennoy Rosii ["Crony Capitalism" – a Source of Social Inequality in Modern Russia]. *Ekonomicheskiye i sotsial'nye peremeny: fakty, tendencii, prognoz [Economic and social changes: Facts, trends, forecast]*, 10(6), 9-23. (In Russ.).
8. Aranzhin, V. V. (2019). Global'nye trendy i tendencii v oblasti zanyatosti [Global employment trends and tendencies]. *Ekonomika Truda [Russian Journal of Labor Economics]*, 6(4), 1354-1372. (In Russ.).
9. Aslanov, I. I., & Gasanova, S. E. (2021). O reytingovom analize stran po urovnyu cifrovoy transformatsii ekonomiki [On the rating analysis of countries by the level of digital transformation of the economy]. *Problemy sovremennoj nauki i obrazovaniya [Problems of modern science and education]*, 2(159), 5-9 (In Russ.).
10. Druker, P. (2012). *Menedgment. Vyzovy XXI veka [Management Challenges for the 21st Century]*. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber. (In Russ.).