

Александр Владимирович Попов

(кандидат социологических наук, доцент кафедры управления социально-экономическими процессами Алтайской академии экономики и права, г. Барнаул)

НОВАЯ ПАРАДИГМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ

Ключевые слова: *стратегическое управление человеческими ресурсами и управление знаниями, образование и бизнес.*

Российский бизнес все стремительнее развивается, приобретая не только экономическую основу, но и формируя цивилизованную бизнес-культуру, развивая инновационный характер деятельности. Для этих целей востребованными становятся грамотные, креативно мыслящие и действующие менеджеры. Формируется не только совершенно новый облик бизнеса вообще, но и новое поколение предпринимателей, которым важен не только сиюминутный результат, но и его значение в обществе, долгосрочные перспективы развития и успехи в будущем.

Второй важный аспект современного предпринимательства – это поиск новых путей развития и сотрудничества. Да, кто-то может сказать, что в условиях рыночной конкуренции следует надеяться только на себя, что бизнес становится жестким, а порой и жестоким. Но это скорее как раз неумение вести бизнес цивилизованным путем. Если еще два-три года назад в бизнесе, как и во власти, бытовала установка «разделяй и властвуй», то сегодня идет поиск взаимовыгодного сотрудничества. Корпоративный дух развития и эффективного сотрудничества даже в конкурентной среде приносит свои плоды и в сфере интеграционного развития мировой экономики, и в среде бизнес-корпораций на мировых и российских рынках товаров и услуг.

Корпорация сегодня – это объединение не только различных бизнесов и капиталов, но и формирование международных бизнес-сообществ, корпоративной культуры, более интенсивное развитие инновационных технологий, эффективное использование и развитие человеческих, информационных и иных ресурсов, формирование долгосрочных и постоянно пополняющихся ключевых факторов успеха (КФУ).

Наиболее ценными КФУ являются нематериальные факторы, в том числе сотрудники, менеджеры корпорации, их знания, навыки, умения и опыт. От дальнейших вложений в человеческий капитал будут во многом зависеть и конкурентные преимущества корпоративного бизнеса. Если данные процессы развития бизнеса совместить с развитием систем профессионального образования и соотнести с изменяющейся парадигмой в области управления персоналом в XXI в., тогда становится очевидной потребность дальнейшего развития систем и моделей образования, обеспечивающих индивидуально ориентированные образовательные услуги за счет доступности качественных учебных и учебно-методических пособий и обеспеченности техническими средствами обучения, расширения возможностей академической мобильности.

В чем суть смены парадигмы в области управления персоналом? Сделаем сравнительный анализ подходов к управлению персоналом в середине XX в. и в начале XXI в. (см. табл. 1).

Таким образом, становится важным научиться управлять человеческими ресурсами в системе корпоративного управления, эффективно использовать знания, навыки и умения персонала, развивать потенциальные возможности сотрудников, в том числе через вложения в человеческий капитал. В этом контексте основными для корпораций становятся принципы стратегического управления человеческими ресурсами (УЧР):

- люди как главный ресурс организации;
- интегрированность политики и практики УЧР с организационными целями и стратегиями;
- значимость человеческих ресурсов как основного элемента культуры организации;
- УЧР – сфера ответственности всех менеджеров организации.

Сравнительный анализ систем управления персоналом в XX и XXI в.

Середина XX в.	Начало XXI в.
Персонал как затраты	Персонал как ресурс
Набор и учет кадров	Наращивание кадрового потенциала
Планирование кадров в соответствии с производственными планами	Интеграция планирования человеческих ресурсов и корпоративного планирования
Тотальный контроль	Координация целей
Оценка деятельности	Оценка результата
Основная цель – обеспечение нужных людей в нужном месте и в определенное время	Основная цель – эффективное и долгосрочное взаимодействие человека и организации

Через понимание системы этих принципов и их практической менеджеры корпоративного управления высшего уровня приходят к необходимости формирования нового видения УЧР в контексте управления знаниями и инновациями. Сформируем алгоритм данного контекста, обозначив его на рисунке 1.

Из контекста целесообразно сделать вывод, что поощрение обучения для осуществления инноваций, в свою очередь, может потребовать инновационных подходов и к обучению. В этой

части полезными могут быть идеи Д. Леонард, которая подчеркивала связь между обучением, знаниями и инновациями, ключевыми элементами которых, по ее мнению [1], являются:

- совместное решение проблем;
- экспериментирование и моделирование;
- внедрение новых технологических процессов и обучения;
- заимствование и усвоение технологических знаний из внешних источников;
- усвоение уроков рынка.

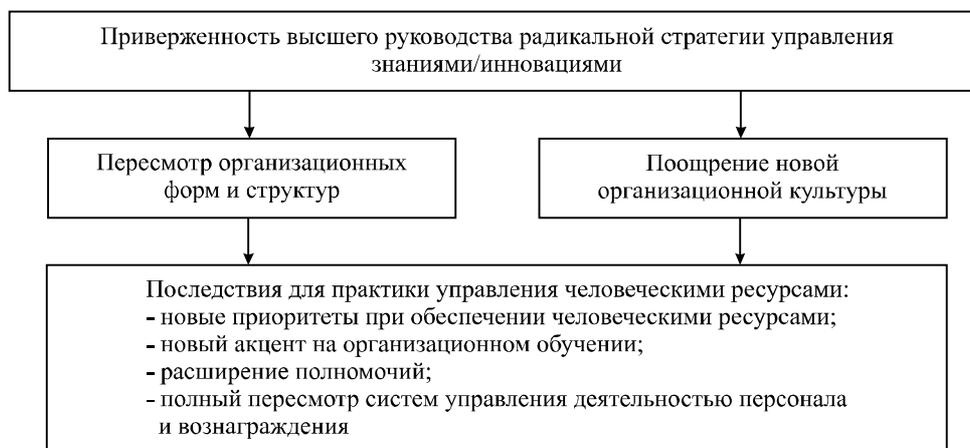


Рис. 1. Модель нового видения УЧР в контексте управления знаниями и инновациями

В чем же суть инновационных подходов к обучению?

Сегодня уже можно утверждать, что личность – носитель образовательного потенциала общества, ее самовоспроизводящийся системообразующий фактор в такой же мере, как образовательное общество есть основа бытия личности.

Из этого вытекает следующее положение: *если личность есть «общество-в-себе», то личность – не только носитель общества, но и его*

своеобразный образ. В идеале, в исторической перспективе личность в будущем ноосферном, образовательном обществе станет своеобразной голограммой сознания общества. Только в этом случае разрешится конфликт между свободой личности и свободой общества, превращаясь в одну свободу [2] – свободу «единства личности – общества».

Личность (человек) созидает «общество-государство», она постоянно его воспроизводит и, воспроизводя общество, воспроизводит

себя. Субстанцией этой воспроизводящей силы является труд. Только труд лежит в основе воспроизводства жизни как отдельного человека, так и общества в целом. *Бытие и человека, и общества – «трудовое бытие».* Духовность человека и образовательного общества определяет духовность труда. Труд духовен по своей сущности. Духовность, если она гуманистическая, определяет труд как главную свою ценность. Общество в своей сущности – «трудовое общество». Мы должны сегодня понять, что в условиях рыночных отношений человек капитализируется и асоциализируется на основе абсолютизации принципа «человек человеку – волк». Это осуществляется для того, чтобы его легче было капитализировать, изгнать трудовые начала духовности. *Либеральная социальная атомарность имеет под собой не трудовое, а капиталократическое начало, в котором главной функцией человека становится «погоня за прибылью».*

«Изгнание» труда из системы ценностей личности и есть начало ее асоциализации, т.е. лишение личности ее системно-социального качества. Отсюда начинается системный распад общества и противопоставление человека и общества, человека и государства – «центр» артикуляции либерального мышления и «розмыслов» о гражданском обществе. Такое положение мы вынуждены были констатировать в начальном периоде реформирования и государства, и бизнеса, и российского общества в целом. Выгодно ли это кому-то из этих трех субъектов? Нет! Это не только не выгодно, но и пагубно сказалось как на становлении и развитии нового Российского государства, так и на кризисном развитии бизнеса, а тем более на различных слоях российского общества, что приводило к социальным взрывам и гражданскому неповиновению, к отчуждению человека от государства, а государства от личности. Исправить такое положение в обществе призваны образование, люди науки, искусства, современная российская интеллигенция.

Рост интеллектоемкости, наукоемкости и образованиемкости экономики и общества под воздействием Синтетической Цивилизационной Революции делает и труд все более интеллектоемким, наукоемким и образованиемким. Труд все больше, даже на личностном,

индивидуальном уровне – уровне человеческого индивидуума все больше репрезентирует в себе совокупный прошлый труд «общества-организма» и всей «системы обществ-организмов» в лице человечества, т.е. всеобщий труд. Иными словами, в труде человека-атома все больше и больше представлен всеобщий труд, овеществленный в знаниях, технологиях, технике, образовании. Рост наукоемкости увеличивает этот процесс, потому что научный труд по своей сущности является всеобщим. Труд возвращается к системной универсальности, но к универсальности нового качества, базирующейся на универсальности научного знания и научной картины мира [3].

Трудовое общество становится одновременно «обществом с доминированием роли общественного интеллекта» – «образовательным обществом». Россия в XXI в. есть, как можно сделать вывод, «цивилизация образовательного общества». Это есть стратегия развития российского общества и российского образования, которое становится базисом реализации такой стратегии, правильного проектирования образовательных реформ и решения проблемы качества образования. Именно на основе такой стратегии и должны выстраиваться и корпоративная стратегия управления человеческими ресурсами, и стратегия образовательной организации для реализации приоритетных целей российского общества в настоящем и будущем, основных направлений Национального проекта «Образование» [4].

Алтайская академия экономики и права сегодня одна из первых среди вузов края начала готовить магистров по управлению человеческими ресурсами, где системно и научно определены новые подходы и процессы в формировании стратегического управления человеческими ресурсами – знаниями, способностями, компетенциями, мотивациями и карьерой. В этом направлении разработаны в соответствии с требованиями нового образовательного стандарта и новые программы, имеющие инновационную направленность в управлении и развитии человеческих ресурсов на основе такого направления, как управление знаниями. Процесс управления знаниями в бизнесе, крупных корпорациях, на предприятиях формируется в системе организации корпоративных учебных центров, корпоратив-

ных университетов, формирования и развития системы тренингов и программ подготовки и переподготовки персонала [5]. Но всегда ли они соответствуют современным требованиям, имеют инновационную основу, обеспечены методически и научно, практикоориентированны и системны с позиции педагогики, восприятия и передачи знаний в дальнейшем в производственном процессе? Далеко не всегда, так как они в большей степени имеют

только прикладной, узкоспециализированный характер.

При таком подходе к процессу управления знаниями и инновациями в компаниях возникают проблемные области управления работниками, связанными со знаниями. Можно констатировать, что это проблемы не только компаний, но и вузов (подробнее см. [6; 7]). Обозначим шесть основных категорий этих проблем в схематичной форме на рисунке 2.



Рис. 2. Шесть категорий проблем управления работниками, связанными со знаниями

Каковы же сегодня возможности и потребности, как реально могут быть полезны практически вузы бизнесу, а бизнес – развитию дополнительного образования на базе высших учебных заведений? Проблема актуальна и решается на основе совместной деятельности и заинтересованности в формировании новой концепции как подготовки, так и переподготовки современных специалистов в различных областях социально-экономического развития, в реализации стратегического управления человеческими ресурсами, как на уровне

региона в целом (есть региональная стратегия социально-экономического развития Алтайского края до 2025 г., но нет стратегии развития человеческих ресурсов), так и на уровне хозяйствующих субъектов различных форм собственности.

Сегодня необходимо сформировать новую концептуальную модель работы по управлению человеческими ресурсами, связанными со знаниями. Рассмотрим эту модель в формате таблицы 2, сравнивая работу с УЧР в индустриальную эпоху развития и в эпоху знаний.

Таблица 2

Модель управления знаниями

Процессы	Работа в индустриальную эпоху	Работа в эпоху знаний
1	2	3
Ценности и технология	Станки и машины	ИКТ – информационные и коммуникационные технологии
	Трудоемкость и капиталоемкость	Интенсивное использование знаний
	Сплоченность	Индивидуализм / командная работа
	Подчинение	Приверженность
	Фрагментарность знаний	Распространение знаний

Окончание таблицы 2

1	2	3
Роль менеджеров	Начальник	Наставник
	Ответственное лицо, принимающее решения	Фасилитатор
	Источник информации	Распорядитель знаний
Форма организации	Пирамида	Перевернутая пирамида / сеть
	Вертикальные коммуникации	Горизонтальные коммуникации
	Централизованная	Распределенная
Подходы к управлению ЧР	Принуждение и контроль	Расширение полномочий
	Недооценка важности отбора кадров	Тщательный отбор кадров
	Специализация	Совместное использование знаний
	Предпочтение официальным знаниям; отрицание ценности знаний работников	Погоня за знаниями
	Ограничение обучения	Непрерывное обучение
	«Застой» в знаниях	Распространение и совместное использование знаний
	Центры подготовки персонала	Открытое обучение

Сравнительный анализ управления человеческими ресурсами и роли образования в разные эпохи, в том числе роли труда и личности, показал, что их взаимозависимость и систем-

ность обеспечивают осознанное участие в инновационных процессах как менеджеров всех уровней, так и ученых, а главное, личностей и общества в целом.

Библиографический список

1. Леонард, Д. Как заставить работать коллективный мозг компании / Д. Леонард, С. Строс. – М. : ТК Велби ; Изд-во «Проспект», 2006. – 504 с.
2. Субетто, А.И. Введение в квалиметрию высшей школы. Кн. 1–4 / А.И. Субетто. – М. : [Б. и.], 1991. – С. 48.
3. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; пер. с англ. – М. : Инфра-М, 2002. – 340 с.
4. Национальный проект «Образование». (2005 г.). – URL : <http://www.consultant.ru>.
5. Кряклина, Т.Ф. Менеджер инновационного типа: компетенции, деловая карьера : учебное пособие / Т.Ф. Кряклина, С.В. Реттих. – Барнаул : Изд-во ААЭП, 2013. – 124 с.
6. Кряклина, Т.Ф. Актуальные проблемы модернизации российской системы образования / Т.Ф. Кряклина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2013. – Спецвып. 32 (Т. 3). – С. 73–75.
7. Кряклина, Т.Ф. Компетенции, востребованные экономикой знания: особенности и специфика формирования / Т.Ф. Кряклина // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2014. – Вып. 3 (35). – С. 9–12.