Fedosova Tatiana Viktorovna, Candidate of Economic Science, associate professor, Department of Economics, Institute of management in economic, environmental and social systems, Southern Federal University (22, Chekhova st., Taganrog, 347922, Russian Federation). E-mail: fedosova-tv@ya.ru

EXPERIENCE OF NETWORK INTERACTION ORGANIZATION UNDER THE IMPLEMENTATION OF EDUCATIONAL PROGRAMS BY FEDERAL UNIVERSITY

Abstract

The activity of the network of federal universities in the context of interaction within the framework of the projects of the network educational programs of the bachelor and master's degrees analyzed in the article. The levels and models of network interaction are singled out in the development and implementation of networked educational programs, and attention is focused on the identified problems of network interaction. The experience of networking in the implementation of educational programs by federal universities in the period 2014-2016 is also considered through the prism of compliance with international practice, and consisted in finding a solution to methodological, organizational and financial-economic tasks.

Keywords: *networking and cooperation in academia, higher education institution, regulatory support, federal universities, models of networked learning.*

УДК 331.5 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-25-32

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ ТРЕНДОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Андреева Лариса Юрьевна доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Экономика и финансы», Ростовский государственный университет путей сообщения (344038, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка Народного Ополчения, 2).
E-mail: andreevalarisa@mail.ru

Джемаев Олег Тагирович старший преподаватель кафедры «Экономика и финансы», Ростовский государственный университет путей сообщения (344038, Россия, г. Ростов-на-Дону, пл. Ростовского Стрелкового Полка Народного Ополчения, 2).
E-mail: dzhemaev_oleg@mail.ru

Аннотация

В статье представлен анализ актуальных глобальных экономических и технологических тенденций современной экономики, влияющих на трансформацию рынка труда и формирование новых социально-экономических потребностей работников, изменяющих сложившуюся модель карьерного поведения. В совокупности изменения, связанные с переходом в фазу восстановительного роста и цифровизацией экономики, определяют предпринимательские настроения и интенции в разрезе построения внутренней кадровой политики, затрагивающей вопросы обучения и переподготовки наиболее востребованных специалистов.

Ключевые слова*: рынок труда, организационно-экономический механизм управления трудом, цифровая экономика, блокчейн-технологии, роботизация, развитие персонала, кадровый спрос, формирование конкурентоспособности работников, создание новых рабочих мест.*

На любом этапе социально-экономического развития страны рынок труда является наиболее чувствительным индикатором и реактором изменения рыночной конъюнктуры, реализуя роль лакмуса при возникновении и протекании разнородных рыночных флуктуаций. При возникновении глобальных и системных экономических шоков рынок реагирует высвобождением наименее конкурентоспособных кадров и повышением уровня самозанятости. При позитивных векторах роста отраслей экономики становится рынок сигнализирует о росте спроса на востребованных специалистов через систему макроэкономических индикаторов и повышение уровня оплаты труда. Однако в разрезе совокупности всех возможных экономических сценариев вопрос развития человеческого капитала перманентно сохраняет свою актуальность. Изменяется лишь интенсивность и вектор воздействия приоритетных мероприятий, направленных на построение и гармонизацию стратегий его развития.

Современные экономические тенденции, появившиеся на российском рынок труда, обусловлены комплексом макроэкономических явлений, которые можно объединить в два ключевых фундаментальных тренда.

1. Наиболее ярко проявляющийся с 2014 г., первый, характеризуется актуализацией ряда экономических рисков и неопределенности, вызванных кризисом внешнего глобализма и антироссийскими экономическими рестрикциями, моделируемыми со стороны иностранных агентов, рынков спроса и источников производственных и финансовых ресурсов [1].

В сопряжении с падением мировых цен на энергоносители, данные явления спродуцировали развитие масштабного структурного кризиса и диспропорций в экономике страны, следствием которых стало ослабление национальной валюты, падение уровня доходов населения и страны в целом, обострение социальной нестабильности, что в конечном итоге суммарно привело к значительному падению платежеспособного спроса в стране.

В совокупности данные факторы форсировали перестроение модели бизнеса практически всех коммерческих организаций страны, трансформировав их бизнес-процессы с нацеленных на ранее актуальную парадигму экстенсивного роста, базирующуюся на перераспределения сверхренты от экспорта нефтепродуктов и доступности иностранных финансовых капиталов, к новой парадигме, детерминирующей цели выживания на базе конкурентной борьбы за потребителей на фоне сокращения спроса, снижение всех групп издержек, внедрение технологий ресурсосбережения, переход к консервативным моделям финансирования как в части обеспечения операционной деятельности, основанным на краткосрочном тактическом планировании, так и в части привлечения ресурсов из внешних источников [2].

В связи с рыночными флуктуациями произошло значительное сокращение деловой активности в стране, сопровождающееся ухудшением предпринимательских и потребительских настроений [3; 4].

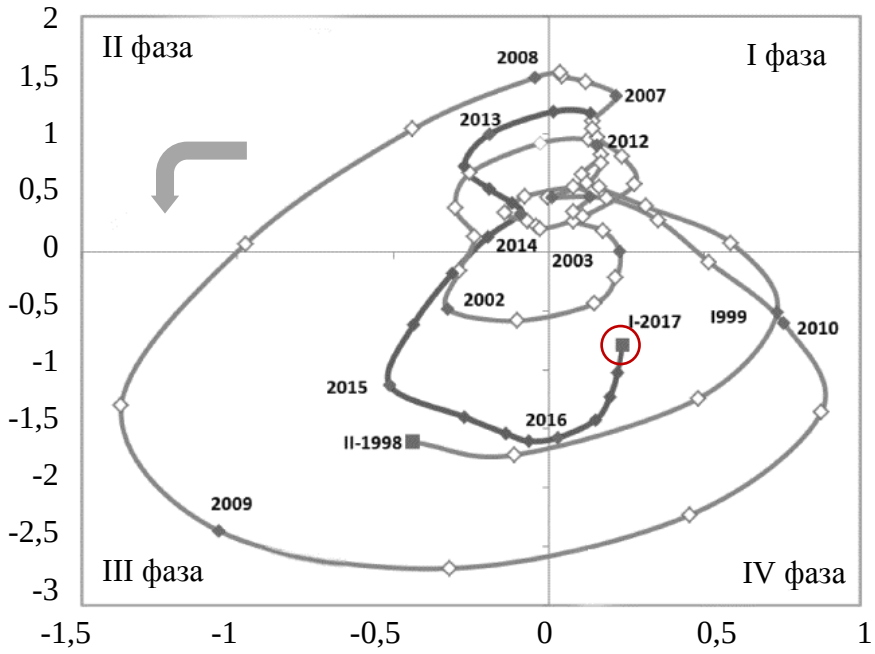
В результате глобального сжатия экономики рынок труда претерпел ряд перестроений: в связи с оптимизацией расходов на персонал организации избрали курс на ликвидацию рабочих мест, переход к сокращению рабочей недели, снижение поддержки корпоративных социальных программ. Данные тенденции сохраняются и до настоящего времени. Наиболее важный индикатор, характеризующий динамику развития рынка труда, – скорость замещения старых рабочих мест новыми. По мнению одного из ведущих европейских экономистов, П. Кахука, в эффективных экономиках ежегодно должно создаваться 15% рабочих мест, из которых 1/3 приходится на вновь созданные компании, 2/3 – на уже существующие. При этом показатели ликвидации должны быть сопоставимо ниже [5].

Вместе с тем, по результатам обследования на начало 2017 г. в России создается 5,9% рабочих мест, ликвидируется 6,0%, что свидетельствует о наличии тенденций сжатия [6]. При этом сохраняется высокая оборачиваемость рабочей силы, обусловленная не генерацией новой занятости, а искусственными перетоками сотрудников между организациями. Как отмечает профессор факультета экономических наук НИУ ВШЭ В.Е. Гимпельсон, такие избыточные перестановки, не сопровождающиеся созданием новых рабочих мест, ведут «к потере специфического фирменного и отраслевого человеческого капитала», что дестимулирует инвестиции в его развитие со стороны организаций [7].

Также увеличилась численность сотрудников, работающих неполное рабочее время. Так, на начало 2017 г. в сравнении с 2014 г. произошел скачок частичной трудовой занятости на 17% с 773,9 до 905,8 тыс. человек [6]. Все это ведет к резкому расширению неформального сектора занятости, представляющего собой менее технологичные, некапиталоемкие сферы, как правило, не требующие специальных компетенций, такие как торговля, строительство, услуги. В связи с этим ранее приобретенные профессиональные компетенции замещаются и деградируют, снижая качество человеческого капитала. В связи с сокращением расходов на персонал растет рынок фриланса, однако, как правило, крупные организации менее заинтересованы во взаимодействии с данным рынком по причине низкой надежности исполнителей, высокими операционными рисками и недостаточной транспарентностью работы фрилансеров [8].

В то же время, начиная с III квартала 2016 г. в экономике закрепляется позитивный тренд роста деловой активности и общий переход к фазе восстановительного роста.

По данным Центра конъюнктурных исследований ИСИЭЗ НИУ ВШЭ, текущая величина Индекса экономического настроения является наиболее высокой в диапазоне последних 9 кварталов (рис. 1).



I фаза: ускорение роста, экспансия, бум оптимизма

II фаза: замедление роста, нарастание пессимизма

III фаза: ускорение спада, рецессия, кризисные настроения

IV фаза: замедление спада, нарастание оптимизма

Рис. 1. Трейсер цикличности Индекса экономического настроения [3, с. 6]

В соответствии с политикой замещения импорта и обеспечения экономической безопасности страны Правительством РФ был выбран вектор развития промышленности и достижение устойчивого роста объемов внутренних производств. Таким образом, наибольший упор как на драйвер восстановительного роста экономики делается на промышленный сектор.

Таким образом, в ближайшей перспективе можно говорить о естественном нарастании спроса на высококвалифицированных специалистов, подпитываемый эффектом низкой базы, что обусловлено, с одной стороны, перестроением экономики и трансформацией бизнес-процессов, и повышением деловой активности, с другой. Также прогнозируется развитие реверсивного сценария возврата в организации ранее высвобожденного персонала. Ключевым резервом развития промышленности, позволяющего выйти на устойчивые темпы роста в 3,5-4,0%, способствующего дальнейшей долгосрочной конвергенции российской промышленности со странами развитой экономики, видится повышение производительности труда, преодоление дефицита рабочей силы, преимущественно высококвалифицированной.

2. Второй фундаментальный тренд связан с перестроением многих секторов экономики в направлении автоматизации, цифровизации и усилением роли информационных технологии в большинстве отраслей. Происходит реорганизация и модификация бизнес-процессов с целью интеграции в них IT-инфраструктуры, позволяющей увеличить скорость хозяйственных операций, выстроить новые информационные каналы, упростить процедуры внедрения и разработки новых продуктов. Усиливается роль информации ключевого ресурса, в связи с чем происходит внедрение инструментов и методов обработки и анализа данных на основе систем промышленной аналитики.

Также растет значение облачных вычислений как эффективного инструмента аккумуляции и обработки больших объемов данных, обеспечивая внедрение M2M-технологий. В ближайшие 10-15 лет в промышленности ожидается значительный скачок, обусловленный развитием финансово-технологических «стартапов» и промышленного интернета (интернета вещей). Отмечается рост объемов автоматизации и роботизации ряда технологических операций. По мнению экспертов, это приведет к перестроению структуры рынка труда и изменению рода занятости отдельных специалистов [9].

Высоко оценивается потенциал технологий блокчейн, как инструмента обеспечения скорости, транспарентности и безопасности передачи информации, что непосредственным образом отражается на реструктуризации модели ведения бизнеса в рамках организации сделок [10].

Вместе с тем, значительным риском для обеспечения устойчивой занятости является тот факт, что развитие искусственного интеллекта может увеличить неравенство на рынке труда и способствовать сокращению рабочих мест.

По оценкам консалтинговой компании McKinsey & Co, в ближайшие годы с помощью уже существующих технологий можно автоматизировать человеческий труд стоимостью 2 трлн долларов. Эксперты прогнозируют, что в ближайшие пять лет развитые страны потеряют до 5 млн рабочих мест из-за цифровых технологий и роботизации [11].

В цифровой экономике искусственный интеллект, представленный самообучающимися системами, развивается быстрее, чем ожидалось ранее, что обуславливает общую необходимость мер, направленных на смягчение последствий влияния новых технологий на рынок труда. Компаниям, формирующим стратегию развития, необходимы качественные программы переподготовки специалистов, которые обеспечат адекватные ответы на новые вызовы. Государству, в свою очередь, следует обеспечить сохранение базового основного дохода при сокращении занятости населения, то есть определенной суммы, которая автоматически будет выплачиваться всем гражданам.

Особую роль в изменении ситуации в экономике и на рынке труда, в частности, сыграло повышение производительности и вычислительной мощности мобильных устройств, рост пропускной способности информационных каналов и широкая доступность высокоскоростного интернета, в связи с чем, актуализируется новая парадигма цифровизации и медиатизации многих аспектов повседневной жизни. Это привело к формированию не только качественно нового типа мобильного и интерактивного потребления, но и новой модели обеспечения занятости и карьерного роста [12].

Вследствие автоматизации производства происходит процесс устаревания труда рабочих не только в развитых, но и развивающихся странах. Для обеспечения социально-экономической стабильности актуализируется задача сохранения хотя бы минимального дохода персоналу, который высвобождается в ходе технологического развития производства. Особенностью антикризисного регулирования рынка труда является тот факт, что действующая в стране модель помогает сохранять «старые» рабочие места, снижая риски массового сокращения занятости в условиях значительного замедления роста экономики.

Для снижения социальных рисков в России реализуется достаточно жесткое трудовое законодательство, которое осложняет процесс расторжения постоянного трудового договора. Отечественным компаниям сложно уволить сотрудника, но вместо этого можно задерживать ему выплату зарплаты, сократить количество рабочих дней, направить работника в неоплачиваемый отпуск. Такие меры, с одной стороны, сохраняют относительную устойчивость российского рынка труда, но, с другой стороны, снижают потенциал роста производительности труда и уровень оплаты труда.

Для обеспечения конкурентоустойчивости работникам необходимо постоянно совершенствовать свои навыки, овладевать смежными профессиями, повышать уровень знаний и квалификации. Стимулировать работников, расширять диапазон знаний и умений должны работодатели, правильно формирующие стратегию развития кадрового потенциала компаний.

Современный рынок труда в условиях цифровой экономики отличается рядом особенностей. Сегодня на рынок труда выходит поколение Z, поколение людей, родившихся после 2000 г. Важной особенностью этого поколения является высокая технологичность и адаптивность к новым технологиям. Приоритетом для этого поколения является модель целевого поведения на работе, наличие карьерных ценностей, стремление к признанию результатов труда, а также к высоким доходам. В связи с этим, компаниям, которые стремятся привлечь и удержать работников нового типа, необходимо разрабатывать инструменты, обеспечивающие получение преимущества из способностей.

Современные соискатели стремятся найти работу, которая обеспечит реализацию их интересов, а также возможность формирования активной модели потребительского поведения. В отличие от представителей старших поколений, которые боятся наступления цифровой экономики, так как развитие новых технологий, автоматизации производства и роботизации сокращает количество рабочих мест, представители нового поколения на рынке труда воспринимают новые информационно-сетевые технологии с позитивной стороны.

Большинство молодых соискателей рассматривают технологии цифровой экономики как фактор, предоставляющий новые возможности для развития и карьерного роста, понимая, что технологический прогресс повысит производительность труда, улучшит условия ведения бизнеса и будет способствовать формированию комфортной деловой среды. Поколение Z рассчитывает, что благодаря развитию новых технологий, можно будет заняться творческим трудом, имеющим большую ценность и привлекательность.

Для работодателей в настоящее время среди молодых специалистов становятся приоритетными так называемы «мягкие навыки» (soft skills): личные качества и социальные навыки, например, умение работать в команде, любознательность, инициативность, критическое мышление, способность решать сложные задачи, взаимодействовать с разными людьми и правильно расставлять приоритеты. При этом, как отмечают некоторые руководители крупных организаций, роль формальных дипломов и сертификатов об образовании значительно снизилась. Так, Э. О'Коннор, директор-учредитель компании Global Accounting Network, реализующий программы подбора специалистов по отчетности и финансам, говорит, что «MBA – не востребованный среди работодателей диплом, а то, что «хорошо бы иметь». Впрочем, он также отмечает, что некоторые работодатели могут засчитать степень MBA вместо диплома по бухгалтерскому учету, особенно если речь идет о должности коммерческой, а не финансовой или об уровне совета директоров [13].

В условиях перехода к шестому технологическому укладу и смене экономической, технической и социальной парадигм повышается роль знаний. Человеческое сознание становится приоритетным ресурсом, способным создавать инновационные технологии и решения, генерирующие значительные доходы. Развитие цифровой экономики и новых технологий будет способствовать появлению новых секторов, компаний и рабочих мест, а также исчезновению профессий, связанных с низкоквалифицированным трудом. Также прогнозируется высокая потребность в узкоспециализированных кадрах.

В связи с глобальным трендом в крупных организациях значительно повышается спрос на ИТ-компетенции. В связи с этим данные организации создают дочерние инсорсинговые ИТ-компании. Принятый крупнейшими участниками рынка вектор на инсорсинг ИТ-компетенций свидетельствует об отказе от практики аутсорсинга информационных процессов. В качестве преимуществ ИТ-инсорсинга в сравнении с привлечением внешних специалистов отмечается оперативность и стратегическая доступность специалистов в случае актуализации соответствующих задач. Отмечается, что в ряде случаев инсорсинг является стратегическим инструментом обеспечения организации необходимыми специалистами в узких областях [14].

В борьбе за лидирующие технологические позиции наиболее актуальная возможность для России заключается в использовании высокого потенциала в сфере человеческого капитала. Учитывая технологическое отставание в ряде отраслей экономики, особое значение будет иметь реализация возможностей создания новых производств на базе принципиально новых технологических и организационных инноваций. Развитие передовых профессиональных и управленческих компетенций уже сейчас становится приоритетным вопросом для распространения стратегий, основанных на инновационной деятельности, преодолении структурного кризиса благодаря поэтапному вовлечению российских компаний в наиболее наукоемкие звенья глобальных цепочек создания стоимости, доступе к новым продуктовым рынкам сбыта и усилении позиций на нишевых высокотехнологичных рынках, преодолении эффекта колеи, сокращении транзакционных издержек в результате адаптации к меняющимся формам экономических отношений, эффективном накоплении и использовании капитала знаний для обеспечения долгосрочного экономического роста.

В соответствии с рассмотренными фундаментальными трендами агрегируем ключевые драйверы, детерминирующие необходимость построения систем развития человеческого капитала в крупных организациях:

– политика Правительства РФ, ориентированная на развитие национального производства и развитие наукоемких отраслей, обеспечение экономического и информационного суверенитета страны, выдвигает перед организациями ряд требований к построению новых бизнес-процессов, направленных на производство товаров и услуг ранее импортировавшихся из-за рубежа, что обуславливает необходимость формирования качественно новых компетенции;

– усиление потребности в изыскании источников повышения производительности труда сотрудников как одного из ключевых факторов роста эффективности деятельности организаций в посткризисный период;

– рост деловой активности в ряде отраслей, восстановление потребительской уверенности, ослабление экономических барьеров, таких как высокая степень неопределенности, ограниченный спрос, высокие процентные ставки по кредитам, ведет к повышению оптимистических настроений со стороны хозяйствующих субъектов. В связи с этим прогнозируется потенциальное расширение спроса на ключевые профессиональные компетенции со стороны организаций, и в случае открытия новых подразделений в организации, наиболее целесообразным

будет внутреннее обучение с последующим назначением, в связи с тем, что штатные специалисты располагают большими запасами накопленного специфического человеческого капитала, а организация располагают более полной информацией о способностях и производительности таких работников;

– глобальная цифровизация экономики и многих аспектов повседневной жизни потребителей, интеграция информационных технологий в бизнес-процессы и появление инновационных продуктов, наук и отраслей диктует необходимость обучения, во-первых, специалистов с широким компетентностным профилем, т.к. в периоды перманентных изменений в микро- и макросреде такие специалисты характеризуются высокой степенью адаптивности и способны с меньшими временными лагами подстраиваться под актуализирующиеся операционные задачи, либо переобучаться в процессе трудовой деятельности, а во-вторых, специалистов с углубленными компетенциями, реализующих бизнес-процессы, генерирующие высокие объемы добавленной стоимости;

– слабое взаимодействие институтов высшего образования и предпринимательства, которое ведет к дивергенции программ подготовки специалистов от фактических реальных потребностей со стороны работодателей. В ряде отраслей обновление образовательных программ происходит со значительными временными лагами и не успевает за изменениями рыночной конъюнктуры и глобальными социально-экономическими и техническими трендами. Процесс обучения в университетах характеризуется высокой теоретизированностью, таким образом, сформированные компетенции не закрепляются в процессе реальной деятельности, что ведет к деградации данных компетенций. В совокупности данные факторы обуславливают необходимость собственных инициатив со стороны крупных организации в сфере развития человеческого капитала.

В то же время существует ряд объективных барьеров, ограничивающих потенциал использования технологий развития человеческого капитала организаций, преодоление которых является ключевой задачей при построении новой эффективной парадигмы, ориентированной на человеческий капитал:

– высокий уровень мобильности и текучести кадров, в связи с чем обучение и переподготовка персонала сопряжены с риском потери инвестиций в человеческий капитал в лице уволившегося сотрудника. Таким образом, возникает «замкнутый круг»: высокий уровень мобильности препятствует инвестициям в обучение, отсутствие которых подталкивает к росту текучести и снижению лояльности со стороны сотрудников.

– высокая конкуренция между крупными корпоративными структурами, в том числе и с иностранными гигантами, за наиболее востребованных высококвалифицированных специалистов. Так, учредитель ПАО «Тинькофф Банк» О. Тиньков отмечает значительную конкуренцию с «Mail.Ru Group», «Яндексом», «Google Inc.», «Лабораторией Касперского» за программных разработчиков, аналитиков, технологов [15]. Это, в свою очередь, порождает высокую цену на компетенции данных специалистов, в связи с чем, организации по результатам обучения должны предлагать релевантные конкурентные условия и оплату труда. Также при повышении стоимости компетенций растет стоимость их формирования на основе внешних источников знаний. Данные факторы могут привести к пассивному либо абиентному поведению со стороны организаций в аспекте развития персонала;

– наличие информационных диспропорций между агентами рынка труда, генерирующих значительное количество рисков, связанных с установлением действительного фактического квалификационного и компетентностного уровня потенциальных сотрудников, снижая эффективность прогнозных оценок при построении кадровых стратегий развития человеческого капитала, что актуализирует необходимость проведения всесторонней оценки как при найме сотрудников, так и в рамках трудовой деятельности, с применением инструментов ассессмента и системного мониторинга изменения уровня компетенций;

– инвестиции в развитие человеческого капитала в ряде случаев могут принести положительный экономический эффект лишь через значительный промежуток времени. При этом в условиях ограниченности источников финансирования и высококонкурентной борьбы компании стремятся получать отдачу от инвестиций в как можно более короткие сроки. Это, в свою очередь, актуализирует вопрос о разработке дополнительных инструментов государственного стимулирования инвестиций в человеческий капитал в форме налоговых льгот и налоговых кредитов.

Разработка и внедрение технологий обеспечения конкурентоспособности работников и возможности устойчивого карьерного роста специалистов, основанного на всестороннем развитии технологического обеспечения труда и человеческого капитала, должны базироваться на принципе системности с целью минимизации влияния данных барьеров в организациях.

В настоящий момент на рынке труда происходят значимые перемены, благодаря внедрению новых технологий в системы управления знаниями и карьерным ростом. В то же время экономическое перестроение сформировало качественно иные закономерности в практике управления кадрами, актуализировав принципы синергии элементов человеческого капитала. В условиях новой цифровой информационной экономики повышается роль «мягких» управленческих технологий, как фактора, обеспечивающего потенциальной безграничный рост эффективности систем управления человеческим капиталом через максимальное раскрытие уникальных индивидуально-личностных характеристик, компетенций, уровня образования специалистов. Данный вид технологий управления характеризуется отходом от функционально-административной модели трудового принуждения и переходе к так называемой «экономике участия», ориентированной на формирование прямой заинтересованности сотрудников в результатах труда и участии в управленческих процессах.

Для формирования эффективной стратегии развития кадрового потенциала российским компаниям важно вовремя оценить перспективы применения новых управленческих технологий. При наличии диспропорций в системах управления знаниями и развития человеческого капитала в компаниях эффективность кадровой политики в целом может значительно снизиться.

Литература

1. *Охотский Е.В.* Россия в тисках глобализации, кризиса и внешнего санкционого давления // Международное право. 2016. 2(7) С. 122-132.
2. *Андреева О.В.* Финансовый механизм обеспечения устойчивого развития промышленных корпораций // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2015. № 11 (66).
3. Индекс экономического настроения (ИЭН ВШЭ) в I квартале 2017 года. – М.: НИУ ВШЭ, 2017.
4. Индекс предпринимательской уверенности [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/enterprise/industrial/#.
5. *Cahuc, P.* Search, flows, job creations and destructions // Labour Economics. 2014. Vol. 30, No. C.
6. Трудовые ресурсы – занятость и безработица [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/#.
7. *Гимпельсон В.Е.* Нужен ли российской экономике человеческий капитал? Десять сомнений // Вопросы экономики. 2016. №10. С. 129–143.
8. *Полоротов А.* 41% офисных работников отмечают рост числа фрилансеров в России // Ведомости. 2017. № 4328.
9. *Гусенко М.* Подарок робота [Электронный ресурс] / Ведомости. – Режим доступа: https://rg.ru/2017/03/21/prognoz-rabochuiu-nedeliu-mogut-sokratit-do-chetyreh-dnej.html.
10. *Piscini E., Guastella J., Rozman A., Nassim T.* Blockchain: Democratized trust [Electronic source] // Delloite University Press. 2016. Feb. 24. – Access mode: https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/tech-trends/2016/blockchain-applications-and-trust-in-a-global-econmy.html?id=gx:2el:3dc:dup3039:awa:cons:tt16.
11. *Рождественская Я.* Технологические компании боятся критики [Электронный ресурс] / «Коммерсантъ» – 2017 от 20 января – Режим доступа: http://kommersant.ru/doc/3199002
12. Цифровые медиа: новые модели создания и потребления // Трендлеттер. 2017. №4.
13. *Мулз Д., Нилссон, П.* Не знания, а навыки // Ведомости. 2017. № 4402.
14. Крупнейшие ИТ-инсорсинговые компании в России [Электронный ресурс] / Официальный интернет-ресурс информационного-аналитического агентства TAdviser. – Режим доступа: http://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Крупнейшие_ИТ-инсорсинговые_компании_в_России
15. *Воронова Т., Еремина А.* «Хотим, чтобы компания стоила в два-три-пять-десять раз дороже» // Ведомости – Банки. 2016. № 4197.

Andreeva Larisa Yurevna, Professor, Head of the department of "Economy and Finance", Rostov State Transport University (2, Pl. Rostovskogo Strelkovogo Polka Narodnogo Opolcheniya, Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation). E-mail: andreevalarisa@mail.ru

Dzhemaev Oleg Tagirovich, Senior Lecturer, Rostov State Transport University (2, Pl. Rostovskogo Strelkovogo Polka Narodnogo Opolcheniya, Rostov-on-Don, 344038, Russian Federation). E-mail: dzhemaev_oleg@mail.ru

THE INFLUENCE DIGITAL ECONOMY ON FORMATION OF NEW TRENDS ON THE RUSSIAN LABOR MARKET

Abstract

The article presents an analysis of the current global economic and technological trends in the modern economy, which affect the transformation of the labor market and the formation of new socio-economic demands of workers changing the existing pattern of career behavior. In total the changes associated with the transition to the phase of restorative growth and the digitization of the economy determine entrepreneurial moods and intentions in the context of building internal personnel policy affecting the issues of training and retraining of the most demanded specialists.

Keywords: *Labour market, organizational and economic machinery for Labour management, digital economy, blockchain-technology, robotization, staff development, human resource demand, building the competitiveness of workers and creating new jobs.*

УДК 159.9.072.42 DOI: 10.23394/2079-1690-2017-1-3-32-37

ВЗАИМОСВЯЗЬ СТРАТЕГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ С ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИМ КОМПОНЕНТОМ НАДЕЖНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ

Духновский Сергей Витальевич доктор психологических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных дисциплин, Курганский филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (640022, Россия, г. Курган, ул. Карла Маркса, 147-а). E-mail: dukhnovskysv@mail.ru

Аннотация

В статье с привлечением эмпирического материала установлено соотношение профессионально-психологических типов государственных гражданских и муниципальных служащих с общей стратегией управления организацией, показали что управленческие стратегии «несут» в себе кадровые риски, обусловленные глубинно-психологическими особенностями работника, манифестирующие в его психологической надежности, и в частности в её профессионально-психологическом компоненте. Показано, что рассогласование между общей стратегией управления организацией и её субъективной оценкой сотрудниками, является кадровыми риском безопасности организации, связанной с человеческими ресурсами.

Ключевые слова: *стратегии управления, профессионально-психологический тип, психологическая надежность, кадровые риски, государственный гражданский и муниципальный служащий.*

Эффективное функционирование организации, её конкурентоспособность и предполагает грамотное использование адекватных управленческих стратегий. Однако, как показывают наблюдения, стратегия управления может стать источником кадровых рисков, угроз безопасности организации. Суть в том, что сотрудники, а порой и сами руководители не в полной мере осознают, какую стратегию они используют, отвечает ли она тем социально-экономическим условиям, в которых протекает жизнедеятельность организации, соответствует ли она социально-кадровой политике проводимой в организации.

Кроме того, зачастую можно наблюдать рассогласование между используемой в организации стратегией управления и её субъективной оценкой (восприятием) работниками. В этом случае, на наш взгляд, также можно говорить о наличии кадрового риска, связанного с индивидуально-психологическими особенностями работников.

Проблема кадровых рисков поднималась в работах А.Р. Алавердова, Е.Н. Булановой, И.С. Бусыгиной, Н.В. Кузнецовой и др. Как указывает Е.Н. Буланова, кадровые *риски* «по форме возможного ущерба имеют универсальный характер, поскольку потенциально способны нанести хозяйствующему субъекту как имущественный, так и не имущественный ущерб» [1, с. 26].