

**АРХАИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ НОВЫХ ТРЕНДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ**

- Абазиева
Камилла
Григорьевна** доктор экономических наук, профессор кафедры «Управление персоналом и социология», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69).
E-mail: abazieva_kamilla@mail.ru
- Бурмистров
Сергей
Владимирович** кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление персоналом и социология», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69).
E-mail: sviaz@rambler.ru
- Самыгин
Сергей
Иванович** доктор социологических наук, профессор кафедры «Управление персоналом и социология», Ростовский государственный экономический университет (РИНХ) (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Большая Садовая, 69).
E-mail: darya.maksimovich@gmail.com

Аннотация

В данной статье была предпринята попытка обратить внимание на архаические черты, которые встречаются в рамках современных управленческих трендов при работе с человеческими ресурсами в новых условиях цифровой экономики. В статье также анализируются закономерности, которые связаны с использованием архаических социально-экономических отношений в сфере управления человеческими ресурсами. Коррупция и взяточничество рассматриваются как особые средства, которые персонализируют общеклассовую частную собственность. Делается вывод о том, что сложилась российская модель рыночной экономики, симбиотически соединяющая универсальные черты рыночной экономики в условиях цифровизации с определенными архаическими чертами в сфере управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: *управление человеческими ресурсами, архаические черты, новые тренды, цифровизация, российская экономика, стиль управления, человеческий фактор, архаические экономические формы, частная собственность, рыночная экономика.*

Проблематика архаичности и т.н. транзитивности в сфере управления человеческими ресурсами возникла сравнительно недавно. Однако уже сформировался определенный набор ранее принятых походов, стилей и особенностей управления человеческими ресурсами, которые, с одной стороны, несут в себе полезный опыт, а, с другой, – в нынешних условиях цифровизации экономики в свете происходящих трансформаций, «служат скорее препятствием раскрытия сущности протекающих на постсоветском пространстве изменений» [1, с. 188]. Первичные архаичные черты в сфере управления человеческими ресурсами, так или иначе, пронизывают всю экономическую сферу жизнедеятельности современного общества [2, 3].

В каких формах представлены архаические черты новых форм управления персоналом в цифровой экономике, и как они работают?

В рамках данной публикации мы хотим ответить на поставленный вопрос, обращаясь к положениям, которые связаны с исследованием архаических отношений и особенностей новейших технологий и методов в сфере управления человеческими ресурсами в рамках цифровизации российской экономики.

Необходимо понимать, что различные архаичные формы чаще всего выступают как формы, которые уже вырождены, но одновременно образом данные формы являются трендами превращенными, такими, которые обладают инновационностью; а порою данные тренды в новых условиях меняются качественным образом, не оставляя в себе те характеристики, которые существовали ранее в архаических формах.

Все сказанное касается и ранних форм управления человеческими ресурсами, которые отнюдь не исчезают при трансформационных изменениях общества, однако, наряду с архаичными чертами, трансформируются, приспособляются к новой социально-экономической реальности, и, становясь частью симбиозов, формируются в новые формы управления персоналом в рамках цифровой экономики страны, изменяющие сферу трудовой деятельности и экономического пространства.

Прежде чем вести речь о картине воспроизводства архаических черт в рамках формирования новых трендов управления персоналом, необходимо задаться вопросом: что же представляет собой управление человеческими ресурсами в традиционном его понимании?

Прежде всего, стоит заметить, что управление человеческими ресурсами является важнейшей стороной управленческой деятельности, от качества которой напрямую зависит производительность и эффективность организации. Основными составляющими управления человеческими ресурсами организации являются: найм сотрудников, их подбор и прием; приспособление нового сотрудника к сложившимся в организации нормам, правилам и требованиям, ознакомление его с профессиональными обязанностями; оценка деятельности сотрудника; организация обучения персонала, способствующего их профессиональному росту; стратегическое и карьерное планирование; стимулирование сотрудников; обеспечение техники безопасности и социальных гарантий; координация трудовых отношений; планирование трудового процесса; контроль трудовой деятельности, мотивирование сотрудников и пр.

Таким образом, круг задач, осуществляемых в рамках управления человеческими ресурсами организации, очень широк. Он охватывает практически всю сферу межлических взаимодействий в рамках любой организации. Человеческие ресурсы – это сотрудники организации, ее человеческий капитал, который способен приносить прибыль предприятию и самим сотрудникам при эффективно налаженном управлении, сочетающим как интересы самой организации, так и ее сотрудников.

Существует множество теоретических подходов в классическом менеджменте, базирующихся на признании значимости человеческого фактора. Начиная с теории человеческих отношений, предложенной Э. Мэйо, согласно которой эффективность труда работников зависит от отношения к ним руководства, теоретический менеджмент совершенствовал практики управления. Большую роль в этом играли различные теории мотивации, в числе которых теории А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак Грегора и др.

Для российских организаций характерны особенности управления человеческими ресурсами, корни которых, во многом, связаны с советским прошлым, наследующим его архаические черты [1]. Приход цифровых технологий в жизнь общества трансформирует жизненный цикл персонала любого предприятия [4], сюда можно отнести такие уровни цикла, как прием на работу, адаптацию в коллективе и этап увольнения. По мнению Д.В. Цой, «функции HR-специалистов в большинстве организаций по-прежнему продолжают зависеть от традиционных методов управления, которые совершенно не учитывают качество опыта сотрудников и обеспечения их занятости» [5].

В этом плане прежде всего следует отметить директивный и авторитарный стиль управления персоналом [6]. Он выражается в принятии единоличных управленческих решений – без каких-либо согласований или обсуждений, осуществление карьеры внутри организации не столько на основе профессиональных качеств, сколько в зависимости от отношений с руководителем. Нарушения трудового законодательства, пользуясь тем, что большинство российских работников не умеют или не хотят (по причине моральных и материальных издержек) отстаивать свои интересы в рамках судопроизводства, зачастую даже не знают или не думают о том, что какие-то нормы в отношении них нарушены, а предусмотренные законом обязательства не выполняются.

Для директивного стиля управления характерна достаточно примитивная, своими корнями уходящая в прошлое, методика работы с человеческими ресурсами. Она сводится к приему на работу (или увольнению) и ведению необходимой документации. Адаптация нового сотрудника, его перспектив, проблемы повышения квалификации, мотивация сотрудника – все эти факторы, как правило, только декларируются, но не являются решаемыми на практике задачами. В таких условиях персонал (наемные работники) рассматриваются как достаточно легко заменяемые и более заинтересованные в сохранении своих рабочих мест, чем наниматель.

Подобная ситуация, кстати сказать, имеет место даже в российских вузах, ресурсы которых, казалось бы, должны обладать необходимой компетенцией и для отстаивания своих прав, и для участия в принятии решений. Тем не менее, вузовские работники, постоянно выказывая недовольство уровнем оплаты труда, введением эффективных контрактов и степенью своей трудовой загруженности, в т.ч. в условиях глобальной цифровизации, как правило, не увольняются. Они продолжают выполнять свои профессиональные обязанности, прибегая лишь к неформальным формам сопротивления в виде уклонения от выполнений или недолжного, несвоевременного выполнения тех или иных указаний и требований со стороны администрации образовательной организации [7, 8].

Более гибкие и разнообразные модели управления человеческими ресурсами можно наблюдать в иностранных компаниях, работающих в России, однако далеко не во всех, адаптация к особенностям российского рынка, власти и культуры может сопровождаться усвоением принятых ранее архаичных правил, представленных в современной цифровой экономике.

Управление человеческими ресурсами, как и другие элементы экономической и предпринимательской деятельности в российском обществе связаны, в конечном итоге, с архаичными социокультурными стереотипами, усвоенными современными управленцами в ходе их социализации и восприятия культурного опыта предшествующих поколений, сформировавшегося в определенных общественно-исторических условиях.

Первичные архаические экономические формы, проникающие в экономическую жизнь современности, базируются на переосмыслении содержания ряда дефиниций, таких, как частная собственность, эксплуатация и принуждение.

В целом в картине воспроизводства архаических черт в процессе формирования новых трендов управления человеческими ресурсами в условиях новой российской экономики можно выделить черты:

- аутентичности (того, что сохранилось в неизменном виде в рамках сложившихся архаических стилей управления человеческими ресурсами);
- рудиментарности (того, что отмирает и не так часто используется при управлении коллективом той или иной компании);
- трансформационности или адаптированности к новым условиям цифровой экономики (того, что трансформировалось и стало частью инновационных симбиозов в рамках управления человеческими ресурсами).

Изучение культурных особенностей российских предпринимателей разного уровня позволило выделить следующий набор качеств, влияющих на их профессиональную деятельность, в том числе и в выстраивании стилей управления человеческими ресурсами.

- большая ценность личных, а не профессиональных качеств, стремление строить деловые отношения на основе личных свойств, стремление к доверительным отношениям – и в то же время низкий уровень доверия;
- конформизм, зависимость от мнения группы, и в то же время ненадежность, отсутствие ответственности и профессиональной добросовестности в выполнении трудовых обязанностей;
- склонность к подкупу должностных лиц, уклонению от налогов и сокрытию доходов, что отчасти может быть объяснено традиционным недоверием к власти и зависимостью от нее. Так, необходимость подкупа должностных лиц возникает в связи с формализованными и громоздкими регуляторными механизмами, контролирующими предпринимательскую деятельность.

Западные исследователи [9] выделяют у российских предпринимателей такие свойства, как глубокий разрыв между руководителями и подчиненными (а это налагает свой отпечаток и на управление человеческими ресурсами), тревожность, индивидуализм и стремление избегать неопределенности. Последние черты тоже понятны, учитывая специфику развития рыночной экономики в постсоветской России.

Для стиля российских управленцев, согласно мнению исследователей, характерен авторитаризм и, в то же время, стремление избегать ответственности за принятие решений. Организационная культура большинства российских предприятий не предусматривает партисипативного подхода, который применяется в рамках современных теорий управления человеческими ресурсами. Этот подход предполагает восприятие каждого работника с точки зрения сознательной и ответственной индивидуальности, рассмотрение его как партнера, который

потенциально может обладать ценными идеями, полезными для повышения эффективности деятельности организации.

А какие же новые направления (т.н. тренды) возникают в сфере управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики?

Во-первых, возрастают объемы информации о рабочих местах, существующих вакансиях и требуемых работниках, а также дает о себе знать т.н. отраслевой сдвиг, связанный с появлением новых профессий, рабочих мест и новых вакансий наряду с сокращением традиционных рабочих мест.

Во-вторых, тенденция поляризации трудовой деятельности в условиях цифровизации экономики – усиление в разделении рабочих мест, касающихся условий занятости (постоянная – временная занятость, удаленное (дистантное) место работы, смешанные формы трудовой деятельности – онлайн – офлайн), а, следовательно, дифференциация оплаты труда.

В-третьих, изменение рынка образовательных услуг, признание новых профессий и квалификаций, например, таких, как фрилансерство, самозанятость, появление и рост нестандартных форм занятости, а также пересмотр устоявшихся взглядов на профессиональный опыт и наличие трудового стажа для нестандартных форм занятости – все это является новым трендом новой российской цифровой экономики. Так, например, сегодня упор на рынке труда идет на молодых работников с навыками владения ИКТ, весьма востребованными в современных бизнес-структурах [10].

Каким же образом новые тренды в сфере управления человеческими ресурсами связаны с архаическими чертами?

Отметим, что сегодня рыночная экономика испытывает потребность в использовании разных форм управления. Чаще всего, используемые формы управления содержат отголоски архаичных форм, но данные формы смогли трансформироваться, адаптироваться к новым, актуальным в настоящее время требованиям рыночной экономики. То есть происходит слияние архаичных и инновационных форм, которые вступают в устойчивые соединения с действующей социально-экономической системой и влияя на социально-культурную коммуникацию [11, 12].

Нельзя не согласиться с идеями, которые озвучивает Ю.Г. Одегов, связанные с тем, что цифровая экономика трансформирует формат экономических отношений работодателей и работников [13].

Также исследователи выделяют следующие особенности, которые возникают по причине цифровизации экономики:

- архаические формы персонала дополняются удаленными (дистанционными) трудовыми отношениями;
- «трудность долгосрочного планирования профессионального пути для работника; определенная специальность не гарантирует занятость на долгосрочную перспективу» [14, с. 178];
- к современным работникам предъявляются требования, связанные с сохранением активности в рамках трудовых отношений и быстрой адаптации к различным трансформациям, а также отслеживания уровня своей профессиональной востребованности на рынке труда усиливаются и архаические механизмы эксплуатации в практике управления человеческими ресурсами.

И в таких условиях формирования новой российской экономики архаичной чертой становится коррупция, расцвет которой произошел на закате советской эпохи и борьба с которой продолжается в настоящее время. Даже появление цифровых технологий в экономическом пространстве российского общества не создало барьеров для продолжения коррупционного опыта. Как подчеркивает У.Г. Николаева, результат процесса коррупции в новой цифровой экономике: «распорядители общеклассовой собственности стремятся к превращению этой общеклассовой частной собственности в персональную частную собственность, используя хорошо известные в истории механизмы – сокрытие доходов, искажение информации, сохранение в собственном распоряжении большей доли избыточного продукта, нежели прежде» [1, с. 193].

Одним из средств персонализации общеклассовой частной собственности является еще одна форма оппортунистического поведения – взяточничество. Данное средство пришло в сферу управления человеческими ресурсами в рамках позднесоветского общества и стало одним из распространенных механизмов в сфере управления. У.Г. Николаева и Л.М. Тимофеев считают, что сущность взяточничества как экономического явления зачастую «оказывается

вне поля зрения, когда взяточполучателями оказываются практически все чиновники, то перед нами уже не отдельные должностные преступления, а особая экономическая система» [1, с. 194], т.н. экономическая «институциональная коррупция» [15].

Экономика взяток и т.н. блата – явление, приводящее к возрождению более архаичных – позднепервобытных, дарообменных, дароплатежных и услугуобменных отношений.

Еще в конце 1990-х гг. российский экономист А.В. Леденева указывала, что экономика блата строилась по особой схеме: через услугуобменные связи происходил поток различного рода товаров и услуг. И в эти неформальные т.н. «блатообменные» отношения были включены практически все служащие, которые имели высший ранг позднесоветского периода. Таким образом, неформальная экономика блата стала основой теневой экономики постсоветского времени [16].

Все сказанное выше указывает нам на формы «внерыночной эксплуатации и присвоения прибавочного продукта», подчеркивая тем самым трансформацию «возникающих отношений рынка со стороны внерыночных архаических структур» [1, с. 199].

Таким образом, за постсоветский период сложилась российская модель рыночной экономики в условиях развития цифровых технологий с определенными архаическими чертами, симбиотически соединяющая универсальные черты рыночной экономики с определенными архаическими чертами, обусловленными, с одной стороны, влиянием советской управленческой модели в сфере управления человеческими ресурсами; а с другой, – оппортунистическим поведением.

Литература

1. Николаева У.Г. «Парадоксы» переходности: архаические черты новой российской экономики // Социальная политика и социология. М., 2008. №2 (38). С. 187 – 200.
2. Popov A.V., Rachipa A.V., Abazieva K.G., et al. Specificity of explication of the category "management decisions" and scientific-methodological approaches for their development // Revista Inclusiones. 2019. Vol.6. №2. P. 215 – 224.
3. Abazieva K.G., Goncharova S.N., Maslennikova L.P., Stratan D.I. Methods of management of public financial resources // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. № 3. С. 60 – 70.
4. Gafiatulina N., Shishova N., Volkova D., Topchiy I. Applying of information and communication technologies in the education process / Collection: E3S Web of Conferences. 13. Ser. "13th International Scientific and Practical Conference on State and Prospects for the Development of Agribusiness, INTERAGROMASH 2020" 2020. С. 15031.
5. Цой Д.В. Трансформация системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики // Инновационная наука. 2020. №1. С. 62 – 65.
6. Furnham A. Rating a Boss, a Colleague and a Subordinate // Journal of Managerial Psychology. 2002. Vol. 17. No. 8.
7. Бурмистров С.В., Волочай А.В., Самыгин С.И. Мотивы трудовой деятельности в системе управления персоналом организации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. №9. С. 26 – 29.
8. Belov M.T., Vaskov M.A., Vorobyev G.A., Burmistrov S.V., Samygin S.I. Specifics of managerial competencies in the context of managing the personnel of an educational organization / In the book: Public Administration and Regional Management in Russia. Challenges and Prospects in a Multicultural Region. Ser. "Contributions to Economics". Switzerland, 2020. P. 291 – 298.
9. Ardichvili A., Kuchinke P. Leaders hip Styles and Cultural Values Among Managers and Subordinates // Human Resource Development International. 2002. № 5(1).
10. Ванкевич О.В. Новые тренды в сфере управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики // Экономический вестник университета. Сборник научных трудов ученых и аспирантов. 2019. Вып. 43. С. 7 – 12.
11. Касьянов В.В., Беликова Н.Ю., Гафиатулина Н.Х. Язык катастрофы: влияние пандемии covid-19 на социально-культурную коммуникацию // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2021. № 2. С. 38 – 42.
12. Karapetyan E.A., Gafiatulina N.Kh., Efimova V.M., et al. Cyber socialization as a factor of influence on the social health of student youth in a modern educational environment under the development of a global information society. Revista Gênero e Direito. 2020. Т. 9. № 4. С. 830 – 845.
13. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2(208). С. 66.
14. Кознов А.Б. Влияние цифровизации на рынок труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. №4-2. С. 177 – 179.

15. Тимофеев Л.М. Институциональная коррупция: очерки теории. М., 2000. 363 с.
16. Леденева А.В. Неформальная сфера и блат: гражданское общество или постсоветская корпоративность // Pro et Contra, 1997. Т. 2, №4. С. 113 – 124.

Abazieva Kamilla Grigoryevna, Doctor of Economics, Professor of the Department of Personnel Management and Sociology, Rostov State Economic University (RINH) (69, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: abazieva_kamilla@mail.ru

Burmistrov Sergey Vladimirovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Sociology, Rostov State Economic University (RINH) (69, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: sviaz@rambler.ru

Samygin Sergey Ivanovich, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Personnel Management and Sociology, Rostov State Economic University (RINH) (69, Bolshaya Sadovaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: darya.maksimovich@gmail.com

ARCHAIC FEATURES OF NEW TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT UNDER DIGITALIZATION OF RUSSIAN ECONOMY

Abstract

In this article, an attempt was made to draw attention to archaic features that are found in the framework of modern management trends when working with human resources in the new conditions of the digital economy. The article also analyzes the patterns that are associated with the use of archaic socio-economic relations in the field of human resource management. Corruption and bribery are viewed as special means that personalize class-wide private property. It is concluded that a Russian model of a market economy has developed, symbiotically combining the universal features of a market economy in the context of digitalization with certain archaic features in the field of human resource management.

Keywords: human resource management, archaic features, new trends, digitalization, Russian economy, management style, human factor, archaic economic forms, private property, market economy.

References

1. Nikolaeva U.G. «Paradoksy» perekhodnosti: arhaicheskie cherty novoj rossijskoj ekonomiki // Social'naya politika i sociologiya. M., 2008. №2 (38). P. 187 – 200.
2. Popov A.V., Rachipa A.V., Abazieva K.G., et al. Specificity of explication of the category "management decisions" and scientific-methodological approaches for their development // Revista Inclusiones. 2019. Vol.6. №2. P. 215 – 224.
3. Abazieva K.G., Goncharova S.N., Maslennikova L.P., Stratan D.I. Methods of management of public financial resources // Mediterranean Journal of Social Sciences. 2015. Т. 6. № 3. P. 60 – 70.
4. Gafiatulina N., Shishova N., Volkova D., Topchii I. Applying of information and communication technologies in the education process / Collection: E3S Web of Conferences. 13. Ser. "13th International Scientific and Practical Conference on State and Prospects for the Development of Agribusiness, INTERAGROMASH 2020" 2020. P. 15031.
5. Coj D.V. Transformaciya sistemy upravleniya personalom v usloviyah cifrovizacii ekonomiki // Innovacionnaya nauka. 2020. №1. P. 62 – 65.
6. Furnham A. Rating a Boss, a Colleague and a Subordinate // Journal of Managerial Psychology. 2002. Vol. 17. No. 8.
7. Burmistrov S.V., Volochaj A.V., Samygin S.I. Motivy trudovoj deyatel'nosti v sisteme upravleniya personalom organizacii // Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. 2019. №9. P. 26 – 29.
8. Belov M.T., Vaskov M.A., Vorobyev G.A., Burmistrov S.V., Samygin S.I. Specifics of managerial competencies in the context of managing the personnel of an educational organization / In the book: Public Administration and Regional Management in Russia. Challenges and Prospects in a Multicultural Region. Ser. "Contributions to Economics". Switzerland, 2020. P. 291 – 298.
9. Ardichvili A., Kuchinke P. Leaders hip Styles and Cultural Values Among Managers and Subordinates // Human Resource Development International. 2002. № 5(1).
10. Vankevich O.V. Novye trendy v sfere upravleniya chelovecheskimi resursami v usloviyah cifrovizacii ekonomiki // Ekonomicheskij vestnik universiteta. Sbornik nauchnyh trudov uchenykh i aspirantov. 2019. Vyp. 43. P. 7 – 12.
11. Kas'yanov V.V., Belikova N.YU., Gafiatulina N.H. YAzyk katastrofy: vliyanie pandemii COVID-19 na social'no-kul'turnuyu kommunikaciyu // Gumanitarnye, social'no-ekonomicheskie i obshchestvennye nauki. 2021. № 2. P. 38 – 42.
12. Karapetyan E.A., Gafiatulina N.Kh., Efimova V.M., et al. Syber socialization as a factor of influence on the social health of student youth in a modern educational environment under the development of a global information society. Revista Género e Direito. 2020. Т. 9. № 4. P. 830 – 845.
13. Odegov YU.G., Pavlova V.V. Novye tekhnologii i ih vliyanie na rynek truda // Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii. 2018. №2(208). P. 66.
14. Koznov A.B. Vliyanie cifrovizacii na rynek truda // Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2019. №4-2. P. 177 – 179.
15. Timofeev L.M. Institucional'naya korrupciya: ocherki teorii. M., 2000. 363 p.
16. Ledeneva A.V. Neformal'naya sfera i blat: grazhdanskoe obshchestvo ili postsovetskaya korporativnost' // Pro et Contra, 1997. Т. 2, №4. P. 113 – 124.