

УДК 331.1; 65.015

<sup>1</sup>*П. В. Горлачев, <sup>1</sup>Н. А. Лавриненко, <sup>1</sup>Н. А. Монахова, <sup>2</sup>И. А. Кунаковская,*

<sup>1</sup>*С. Н. Загнитко*

<sup>1</sup> Автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования Краснодарский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации, г. Краснодар, email: pgorlachev@ruc.su

<sup>2</sup> Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет физической культуры, спорта и туризма», г. Краснодар, email: irene\_ku@mail.ru

## УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ РАКУРС И СОВРЕМЕННОСТЬ

**Ключевые слова:** общественные формации, управление человеческим капиталом, цифровая экономика, цифровая трансформация, информационно-коммуникационные технологии, эпидемиологическая обстановка

В статье рассмотрена эволюция управления людьми – управление человеческим капиталом, управление человеческими ресурсами. Авторы статьи исследуют вопросы управления человеческими ресурсами от первобытнообщинного строя до современного технологического уклада. Особое внимание авторами уделяется современным технологиям, применяемым в системе управления человеческими ресурсами, что отражается на функциональных обязанностях и требованиях к трудовым ресурсам. При этом отмечается, что цифровая трансформация и мировая эпидемиологическая обстановка изменяет традиционную систему ведения бизнеса и управления людьми. В заключение статьи поднимаются рекомендации на обсуждение и даются краткие выводы.

<sup>1</sup>*P. V. Gorlachev, <sup>1</sup>N. A. Lavrinenko, <sup>1</sup>N. A. Monakhova, <sup>2</sup>I. A. Kunakovskaya,*

<sup>1</sup>*C. N. Zagnitko*

<sup>1</sup>Autonomous non-profit educational institution of higher education Krasnodar Cooperative Institute (branch) Russian University of Cooperation, Krasnodar, email: pgorlachev@ruc.su

<sup>2</sup>Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Kuban State University of Physical Culture, Sports and Tourism», Krasnodar, email: irene\_ku@mail.ru

## HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: HISTORICAL PERSPECTIVE AND MODERNITY

**Keywords:** social formations, human capital management, digital economy, digital transformation, information and communication technologies, epidemiological situation

The article examines the evolution of human management – human capital management, human resource management. The authors of the article explore the issues of human resource management from the primitive communal system to the modern technological way of life. The authors pay special attention to modern technologies used in the human resource management system, which affects the functional responsibilities and requirements for human resources. Moreover, it is noted that digital transformation and the global epidemiological situation are changing the traditional system of business introduction and people management. At the end of the article, recommendations are raised for discussion and brief conclusions are given.

Общественное развитие прошло долгий путь своего развития, вместе с тем и управление человеческими ресурсами перетерпело множество изменений. В разных формациях общественного развития, управление человеческими ресурсами перетерпели множество изменений технического и технологического уклада, смещений значимости факторов в производственной деятельности, тре-

бований к качеству и перечню продукции и многое другое. В современном, постиндустриальном обществе развиваются новые научные направления системы управления человеческими ресурсами. Информация, инновации не просто интегрируются в деятельность хозяйствующих субъектов, субъектов экономики, но и в трудовые функции людей, формируя цифровую трансформацию

общественного развития. Информационно-коммуникационные технологии в системе управления организациями (предприятиями), субъектами экономики становятся неотъемлемым элементом их деятельности, а порой и первоосновой. Это отражается на уровне компетенции человеческих ресурсов, что требует от них кооперацию и координацию в условиях цифровой трансформации и мировой эпидемиологической обстановки.

**Целью** исследования является рассмотрение и раскрытие системы управления человеческими ресурсами в разных формациях общественного развития, различных укладов технологического становления деятельности хозяйствующих субъектов, субъектов экономики.

#### **Материалы и методы исследования**

Материалы исследования основаны на открытых публичных источниках учебных и учебно-методических материалах, научных статей и докладов, а также диссертационных и монографических исследованиях. При исследовании данного научного труда применялись общенаучные методы: анализа и оценки, сравнения, сводки и группировки данных, абстрактно-логические суждения, последовательности изложения научно-исследовательского материала.

#### **Результаты исследования и их обсуждение**

Человечество в своем историческом ракурсе прошла долгий период развития. Происходили смены формаций, этапов и технологических укладов общественного развития, единственное, что остается неизменным – удовлетворение физических и социальных потребностей человека, именно они на различных этапах развития сочетают разные удельные веса потребностей людей, включая потребность труда. Следует отметить, что потребности человека зависели от принятых (общинах, государствах) духовных, культурных и материальных ценностей в обществе.

Согласно марксистской теории общественно-экономической формации, присутствует пять этапов: первобытнообщинный, рабовладельческий, феодальный, капиталистический и социалисти-

ческий (коммунистический). Многими научными исследователями данные формации подвергаются критике или относят к «мысленным конструкциям» выделенным этапам. Историки сходятся в том, что, некоторые государства в своем существовании вторую формацию общественного развития не применяли, а сразу перешли к феодальному строю (феодальной формации). Можно привести примеры стран Африки, славян, германцев (немцев) и т.д. Также следует отметить, что в других работах К. Маркса, например в работе «К критике политической экономии», им были выделены следующие формации: азиатская, античная, феодальная и капиталистическая. Причем во многих современных учебниках, учебных пособиях по направлению «История экономических учений» разделяются учения:

– Древнего мира (Древнего Китая, Индии, Египта, Шумера, Месопотамия, Хатти, Вавилон, Ассирия и т.д.). Учения равенства перед «Законом и Сына Неба» в Китае, отражающие равенство людей независимо от его сословного рождения. Особое внимание заслуживает «Кодекс Хаммурапи» (свод законов), рассматривающий более 285 различных аспектов жизнедеятельности людей (первые истоки прав работающих людей, систему гарантии земельной собственности, защиты *«арендных отношений» и многое другое*).

– Древней античности (Греция, Рим, Персия и т.д.).

– Феодализм (Франция, Англия, западная Германия, Византия, Япония, Италия и т.д.).

– Капитализм (Великобритания, Франция, Германия, США и т.д.).

На рис. 1 представлена формация общественного развития согласно первой градацией.

Следует отметить, что страны Древнего мира имели четкую градацию условий, которые и явились общественно-экономической формацией – рабовладельческий строй. Далее, феодальный и капиталистический строй в разных марксистских работах являются тождественными, но про социалистический (коммунистический) строй упомянуто не было, также как и о первобытнообщинном строе.



Рис. 1. Формация общественного развития (согласно первой градации)

Не вдаваясь в различные исследования этапов и формации общественного экономического развития разных авторов (и различных трактовок одного автора в разные периоды), отметим, что данные группировки раскрываются на основе факторов производства и их структуры (системы) управления, а также духовно-культурных ценностей, укладов общественно-экономического и технологического развития.

Исходя из градации этапов К. Маркса, раскроем их поэтапно начиная с первобытнообщинного строя.

В первобытнообщинном строе, основными потребностями человека (лат. Homo sapiens) были физиологические (еда, сон, продолжение рода и т.д.), а также потребности в хранении и запасах пищи. Удовлетворение потребностей первобытных людей

зависели от охотничьего мастерства, ареала обитания и времени года, что детерминировало развитие технологии закваски рыбы, сохранения мяса (в пещерах, «обертка» завертывание в листья и т.д.). Это первые истоки заготовительной деятельности, страхования и безопасности человека. На данном этапе развития человека присутствовали вожаки племени, от опыта и координации которых зависела дальнейшая жизнедеятельность всего племени, что раскрывает первые зародыши структуры управления человеческими ресурсами. Организации в древности имели формальные структуры управления. С течением времени они становились всё более чёткими и сложными. В результате и сами организации усложнялись и устойчиво систематизировались [5].

С развитием государства появился рабовладельческий строй, в котором проявились признаки классовой градации общества и его экономического развития (своего рода законная градация общества на рабов и их рабовладельцев). В данном обществе потребности рабов сводились к потребностям физиологическим (условно к потребностям первобытнообщинного строя), но с отличием беспрекословного выполнения указаний рабовладельца независимо от их трудовых навыков и умений (конечно, иногда физиологические навыки и умения рабов давали возможность применять их по назначению, но это было исключение). Однако, рабов можно было использовать не только как рабочую силу, но и обменивать (реализовывать) их как товар, а также воздействовать физически и морально. Вместе с тем вопросы управления, обеспечения безопасности и сохранности продовольствия (провизии) ложилось на плечи рабовладельца. Следовательно, результат управления рабами и их эффективным использованием как трудовых ресурсов полностью зависело от навыков и умений рабовладельца. В тоже время рабовладельцы обладали определенным статусом, определяющих их ранг в обществе, т.е. зарождались социальные и престижные потребности, зависящие от, территорий владения, количества рабов и их эффективностью использования.

В описании Геродотом строительство пирамиды Хеопса (XXVI-XXV веке до н.э.) говорится о десятках и сотнях тысяч рабочих, что требовало серьезного процесса организации и управления труда, обеспечения их средствами и предметами труда, продовольствием и определенной системой стимулирования и санкций за провинности и неэффективностью их деятельности. Это свидетельствует о первых практических компетенциях в области планирования, организации и координации деятельности человеческих ресурсов, а также системы мотивации и контроля за их деятельностью.

Представленные мировые архитектуры до сих пор непостижимы и с производственной и с трудовой деятельностью современного человека (группы людей, организации, да и стран в целом). Нет

технологий, которые могут воссоздать данные объекты памятники архитектурного искусства Древнего мира. Также из исторических ракурсов можно отметить, что в Древнем мире применялись современные «вахтовые методы», после определенного времени работы на объекте работники отпускались на отдых (домой). Поэтому все вышесказанное объективно детерминирует историческую область «управления людьми», или управление человеческими ресурсами в условиях рабовладельческого строя.

Ранее было отмечено, что, не все государства существовали в условиях рабовладения, т.е. сословие рабов применялось не везде, но управление людьми также присутствовало, но в другой ипостаси – феодальный строй (феодальная формация или этап общественно-экономического развития). Данный строй предполагает использование земских угодий феодалом и «разрешения» трудовой деятельности – крестьянам. Следует отметить, что на территориях феодала, распространялись свои условия (ныне понятие «нормативное законодательство») хозяйствования на их землях, независимые от результатов трудовой деятельности крестьян, проживающих на данных территориальных угодьях – они обязаны заплатить феодалу фиксированную часть или объем.

В рабовладельческом строе эффективность и результативность труда рабов зависели от рабовладельца, но у них было абсолютное бесправие, у крестьян было определенное право свободы, но они должны были сами эффективно ею воспользоваться, чтобы оплатить проживание на территории феодала. Причем природные условия не повод не заплатить крестьянский оброк. Рабов можно было обменивать и продавать, что изменяет их ареал обитания, крестьяне зависели от территорий, на которых они родились и были вынуждены трудиться на них (за редким исключением присутствуют примеры переезда крестьян на другие территории). В феодальном строе эффективность и результативность трудовой деятельности крестьян, феодала не интересовали (сбор «дани» за осуществление и использование земли феодала – феода, фьеф, лен земли). Следует привести пример. До сих пор

функционирует, демонстрируя свою эффективность на протяжении многих веков, Римская католическая церковь. Простая структура католической церкви определена ещё основателями христианства: «папа – кардинал – епископ – приходской священник» [5].

Следующий строй капиталистический, который выдвинул на первый план эффективное использование факторов производства – труда, земли, капитала и предпринимательской способности. В данной общественной формации трудовая деятельность людей раскрывается не только как фактор производства, но и как ресурс хозяйствующего субъекта, который создает прибавочную стоимость продукции. Следовательно, капиталист, обладая денежными, финансовыми активами, предпринимательской способностью и определенными земельными ресурсами и/или возможностью приобрести их, интегрирует данные факторы с целью осуществление производственного трудового процесса (прибавочной стоимостью), т.е. выпуска востребованной обществом продукции. Человеческие ресурсы воздействуют на предметы труда посредством средств труда, образуют продукцию хозяйствующего субъекта (товар, работа, услуга), которая впоследствии реализуется по стоимости большей, чем затраты на заготовительную (снабженческую), трудовую и сбытовую деятельность.

Социалистический (коммунистический) строй (формация) отражает ориентацию на развитие общественной собственности, кооперирование труда и свободу (как правило, от капиталистического и феодального строя, свободу от экономической повинности); равенство и справедливость распределения благ, с целью обеспечения благосостояния народа и отдельного человека (индивидуума, члена общества). Следует отметить, что данная формация градирует социализм и коммунизм как разные этапы иерархии общественного развития. Первый связан «От каждого по его способностям по его труду», второй «От каждого по его труду, каждому по его потребностям». Причем особое внимание уделяется трудовой деятельности, где высшей степени социалистической формации является коммунизм и «Труд

обязанность и дело чести экономически активного населения страны, отдельного гражданина». Многое другое.

Следует отметить, что каждая из данных формации имеет некоторое изменение в технологическом укладе, что отражает множественность подходов к выделению этапов формации. Именно технологический уклад раскрывает производственные и трудовые процессы в хозяйствующих субъектах и общества в целом. Причем изменения в данных процессах ведут к трансформации сложившихся операции и процедур производственной и трудовой деятельностью. Естественно это отражается не только на производственные и трудовые процессы, но и на систему управления единицами национальной экономики в целом.

Все вышесказанное требует рассмотрение развитие основных критериев общественного развития, с точки зрения технологического уклада (табл. 1).

Материал, представленный в таблице, характеризует общепринятые этапы общественного развития, а критерий определяют систему управления и их направленность, раскрывающиеся на основе управления трудовыми ресурсами, трудовым потенциалом, также формируют новую ценность – человеческий капитал хозяйствующего субъекта. Следует отметить, что система управления хозяйствующим субъектом, человеческими ресурсами как научное направление сформировалось на этапе индустриализации производственной деятельности.

На рис. 2 представлена эволюция системы управления людьми конца XIX века и по настоящее время 20-е года XXI века.

В настоящее время управление людьми основывается на концепции человеческого капитала, который рассчитывается на разных уровнях экономики с использованием различных групп показателей и параметров. В хозяйствующих субъектах применяется сбалансированные показатели и индексы, в основе которых лежат универсальные и индивидуальные параметры, зависящие от сферы и отрасли, а также уровня хозяйствующего субъекта (микро, малые, средние и крупные организации, в том числе предприниматели без образования юридического лица).

**Таблица 1**

Развитие основных критериев общественного развития (авторская систематизация на основе[9])

Критерий	Этапы экономического развития общества		
	доиндустриальное	Индустриальное	Постиндустриальное
Принцип, управляющие развитием	Традиционализм	Экономический и производственный рост	Центральное место знания и информация
Управленческая группа, соединяющая ресурсы	Хозяин, владелец	Предприниматель, профессиональный руководитель	Исследователь, специалист, управленец и научный деятель
Главный контингент рабочей силы	Человек, труд которого зависит от задач рабовладельца, а также человек занятый освоением природной среды, земель	Рабочий, занятый переработкой материалов (изменение свойств продукта)	Специалист, работающий с информацией, обладающий компетенциями
Движущая сила	Природные ресурсы, физическая сила и управления знаниями традиционных способов возведения земледелия	Создания энергия, производственного процесса, включая автоматизацию и т.д.	Использование информационно-коммуникационных технологий для информации, обработки знаний, мониторинга и контроллинга процессов субъектов экономики и экономики субъектов
Главный сектор производства	Заготовка сырья и их производство	Обработка и хранение	Услуги
Технология	Ручной труд и частично механизированные механизмы	Механизированный, машинно-ручные и ручные, частично автоматизированные технологии производства	Автоматизированные и умственные технологии
Основная производственная единица	Семья	Организация (предприятие), фабрика, завод	Исследовательский институт, сервисные и логистические центры; цифровые платформы и цифровая экосистема хозяйствующих субъектов
Стратегический ресурс	Продукты питания, сырье	Реальный капитал, «ноу-хау»	Образование, умственный капитал, цифровая экономика
Члены социальной коммуникации	Человек-природа	Человек-машина	Человек-человек
Перспектива времени	Направленность в прошлое	Адаптация к настоящему	Направленность в будущее, прогнозы

Причем, каждый хозяйствующий субъект производит выбор и использование показателей прогноза, планирования, анализа и оценки из обширной практики инструментальных подходов, а также применения методик отечественной практики и практик зарубежных стран.

Компаративистский опыт интегрируется в формирование групп показа-

телей используемых международными организациями при выработке, группировки и систематизации информационного массива данных, как следствие на этой основе составляются экспертные оценки и мнения, а также аналитические доклады и отчеты в различных сферах и отраслях деятельности стран мира. К таким информационным, статистическим и аналитическим

данным можно отнести информацию: организацию Объединенных Наций, Международного валютного фонда, Всемирного банка, Международного экономического фонда, Международного банка реконструкции и развития, данные Всемирного экономического форума, международных рейтинговых агентств и многих других международных институтов. В области управления человеческими ресурсами в мировом масштабе на практике, в настоящее время, принято выделять «Индекс человеческого капитала стран мира». В табл. 2 представлен анализ индекса человеческого капитала стран мира за 2018-2020 гг. (выборочные данные).

Методология исчисления представленного индекса (индекс человеческого капитала) в мировой практике начало применяться с 2018 г. В группы показателей включены такие параметры – вероятность дожития пятилетнего возраста детей, ожидаемое время обучения, исследование обучения по программам начального и среднего образования, а также коэффициент выживаемости взрослых в современных условиях.

По данному индексу отметим, что во многих странах произошло существенное снижение показателей индекса человеческого капитала: Сингапур, Гонконг, Южная Корея, Финляндия, Ирландия, Нидерланды, Словения, Австралия, Португалия, Чехия, Германия, Австрия, Латвия, Литва, США, Россия. Многие эксперты, считают, что это связано с мировой эпидемиологической обстановкой 2020 г. (наш коллектив авторов с данным утверждением полностью согласен). Причем некоторые страны, наоборот продемонстрировали рост за анализируемый период: Макао, Эстония, Новая Зеландия. Индекс некоторых стран остался неизменным. К сожалению, Россия находится на 41 месте рейтинга, уступая многим бывшим территориям Союза Советских Социалистических Республик, причем из представленных стран, ни у одной страны мира нет такого существенного понижения, как в Российской Федерации (см. табл. 2).

В эпоху информационного общества важным становится развитие не просто информационных ресурсов,

компетенции у людей, требующих формирования новой системы управления человеческими ресурсами, но и цифровых технологий, цифровой экономики и цифрового общества в целом (цифровая трансформация). Естественно факторы цифровизации общества и мировая пандемия отразилась на основной фактор развития мирового масштаба – человеческие ресурсы. В докладе «О человеческом развитии 2020, раскрывались вопросы человеческого развития и активности в планетарном масштабе (рис. 3).

Представленный дисбаланс мировых социально-экономических систем влияет на все мировое пространство, а их обсуждение демонстрирует значимость нарастающих проблем. Данные проблемы отражаются и на мезоуровень, макроуровень и микроуровень.

На практике сформировалось огромное количество методов анализа и оценки управления человеческими ресурсами, однако, в различных сферах, отраслях и уровнях предпринимательских структур, использование многих методов является нецелесообразным. Методы анализа и оценки деятельности трудовых ресурсов в микро организации – кафетерий, будут отличаться от методов анализа и оценки деятельности трудовых ресурсов в «McDonald's». Вместе с тем управление человеческими ресурсами в организациях общественного питания, отличаются от управления трудовым потенциалом в нефтегазовой или энергетической отрасли, в финансово-кредитной сфере.

Деятельность хозяйствующих субъектов и административного аппарата требует быстрых, понятных и качественных решений в различных условиях деятельности внешней турбулентной среды. Приведем пример. В условиях самоизоляции и режима повышенной готовности, произошла переориентация бизнес-структур, единственный выход предпринимательской деятельности, т.е. производство одежды, перепрофилировалось под производство защитных масок; закрытие торговых площадей общественно питания привело к «доставке еды на дом»; многие другие примеры.

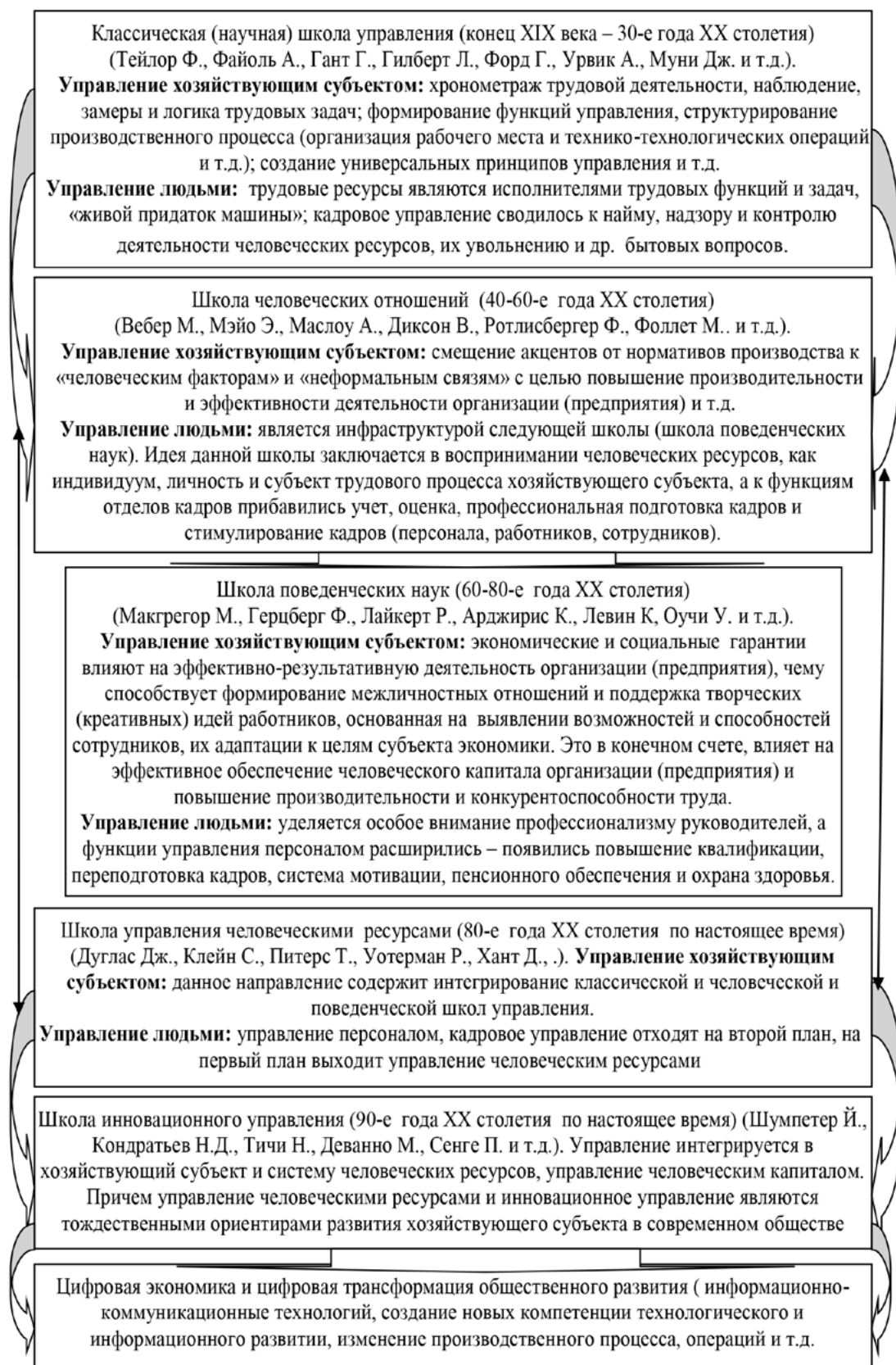


Рис. 2. Эволюция подходов к организации управления человеческими ресурсами (обобщено и составлено авторами на основе [8])

**Таблица 2**

Анализ индекса человеческого капитала стран мира в 2018-2020 гг.  
(выборочные данные) [12]

Позиция	Страна	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Абсолютное отклонение
1	Сингапур	0,89	0,89	0,88	-1
2	Гонконг	0,82	0,82	0,81	-1
3	Япония	0,84	0,82	0,80	-4
4	Южная Корея	0,83	0,82	0,80	-3
5	Канада	0,80	0,80	0,80	-
6	Финляндия	0,81	0,82	0,80	-1
7	Макао	0,76	0,78	0,80	+4
8	Швеция	0,80	0,80	0,80	-
9	Ирландия	0,81	0,80	0,79	-2
10	Нидерланды	0,80	0,80	0,79	-1
11	Великобритания	0,78	0,78	0,78	-
12	Эстония	0,77	0,77	0,78	+1
13	Новая Зеландия	0,77	0,77	0,78	+1
14	Словения	0,79	0,78	0,77	-2
15	Норвегия	0,77	0,77	0,77	-
16	Австралия	0,78	0,77	0,77	-1
17	Португалия	0,78	0,77	0,77	-1
18	Франция	0,76	0,76	0,76	-
.....					
24	Чехия	0,76	0,76	0,75	-1
25	Германия	0,76	0,76	0,75	-1
26	Австрия	0,77	0,78	0,75	-2
.....					
33	Латвия	0,74	0,73	0,71	-3
34	Литва	0,73	0,73	0,71	-2
35	США	0,71	0,70	0,70	-1
36	Беларусь				
.....					
41	Россия	0,73	0,72	0,68	-5
.....					
45	Китай	0,65	0,67	0,65	-
.....					
174	ЦАР	-	-	0,29	-



Рис. 3. Дисбаланс мировых социально-экономических систем в условиях рыночной конкурентной среды и мировой эпидемии [11]



Рис. 4. Производственный процесс экономики и информационно-коммуникационные технологии в рыночной конкурентной среде (систематизировано авторами на основе [3])



Рис. 5. Виды современных технологий, применяемых в управлении человеческими ресурсами (составлено авторами на основе [2])

Конечно, некоторые бизнес-структуры, в частности онлайн кинотеатры пользовались большим спросом у населения в данный период, вместе с тем, оффлайн кинотеатры, требующие больших инвестиции, явились организациями (предприятиями) пострадавшие от эпидемиологической обстановки и получившие определенную помощь со стороны органов государственной власти, однако, эти меры в большинстве повлияли на ликвидацию данного бизнеса.

На рис. 4, представлен воспроизводственный процесс и информационно-коммуникационные технологии в рыночной конкурентной среде.

Представленная схема сочетания информационно-коммуникационных технологий с воспроизводственными этапами национальной экономики, позволяет раскрыть значимость цифровизации в общественном развитии. В частности в систему управления хозяйствующим субъектам, в систему управления человеческими ресурсами задействованы многие технологии цифровой (виртуальной) среды. Поэтому целесообразно рассмотреть и раскрыть современных технологий, применяемых в управлении человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации.

В последнее время наблюдается существенное изменения в технологиях и механизмах системы управления человеческими ресурсами, в частности это связано с цифровой трансформацией, внедрение и интегрирование информационно-коммуникационных технологий в общественное развитие. Информационно-коммуникационные технологии позволяют субъектам управления сочетать традиционные методы и механизмы процессов деятельности организаций (предприятий), и виртуальные (цифровые).

На рис. 5, представлены основные виды современных технологий применяемых в управлении человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации.

Общественные формации и технологический уклад не просто меняют развитие системы человеческих ресурсов, но и их структуру управления, процессы и проекты в трудовой деятельности организации (предприятия), причем это происходит во взаимосвязи с информационно-коммуникационными технологиями, образуя тем самым новые хозяйствующие субъекты, в условиях трансформации общественного, социально-экономического и цифрового развития.

Система управления человеческими ресурсами интегрируются в «гибридную форму», что требует повышения уровня компетенции людей в сфере управления человеческим капиталом, а также требований по формированию новых способностей в области информационно-коммуникационных технологий. Это требует существенного пересмотра подходов к подготовке специалистов сферы управления, в т.ч. сферы управления людьми.

### Обсуждение

Цифровая трансформация формирует новые функциональные обязанности и задачи от человеческих ресурсов, создает новые рабочие места и подразделения (службы, подразделения, отделы, департаменты) в хозяйствующих субъектах экономики, трансформирует направления подготовки и специальности в образовательной сфере, а также требования к профессиональной подготовке и переподготовке обучающихся. Это в свою очередь, актуализирует развитие новых профессий в области цифровой среды, и замещением и вытеснением многих традиционных профессий (утрата экономической целесообразности профессий), которые с развитием информационно-коммуникационных технологий становятся не востребованными для организаций (предприятий). Например, многие банковские институты выполняют функционал бухгалтера, автоматизированное производство заменило многих механизированных работников и т.д. Это требует планирования выбора профессии и специальности со среднего, средне специального до высшего образования (бакалавриат, магистратура и т.д.) с выбором профессии, специализации и квалификации трудовой деятельности при формировании человеческого капитала хозяйствующих субъектов и субъектов экономики.

Информационно-коммуникационные технологии приводят, с одной стороны к формированию новых рабочих мест (в количественном выражении, данный показатель будет стремительно расти), с другой стороны, на рынке труда образуется переизбыток участников трудовых рыночных отношений, вытесняемые старые профессии новыми цифровыми технологиями. Это формирует новую

систему управления рынка труда, рынка трудовых и человеческих ресурсов на разных уровнях предпринимательской деятельности и страны в целом. Согласно докладу «Future of Jobs», опубликованному в октября 2020 года Всемирным экономическим форумом (ВЭФ), новые технологии не только уничтожат 85 млн рабочих мест, но создадут взамен 97 млн новых. Правда, появляться эти рабочие места будут значительно медленнее, чем исчезать старые. [7].

Причем формируются новые требования к новым направлениям деятельности (направления подготовки, квалификации сотрудников):

- архитектор Интернета вещей;
- биоинформатик;
- дата-журналист;
- дизайнер виртуальной среды (VR-архитектор);
- дизайнер голосовых интерфейсов и дизайнер интерфейсов Интернета вещей;
- инженер по безопасности данных и инженер-оператор робототехники;
- исследователь данных;
- ИТ-юрист;
- компьютерный лингвист;
- консультант по робоэтике;
- разработчик киберпротезов и имплантатов;
- разработчик нейроинтерфейсов;
- специалист по цифровой логистике;
- тканевый инженер;
- цифровой маркетолог;
- цифровой продюсер;
- многие другие профессии. [10].

Создаются новые профессии, например, профессии при автоматизации:

- специалист по телефонным продажам;
- специалист по оформлению налоговой документации;
- страховые оценщики;
- судьи, арбитры и другие должностные лица в спорт-индустрии;
- секретари по юридическим вопросам;
- официанты и хостесы;
- агенты по продажам недвижимости;
- подрядчики в сельском хозяйстве;
- хореографы;
- психологи;
- аналитики компьютерных систем;
- морские инженеры и судостроители;

- менеджеры по продажам;
- многие другие специалисты [1].

Причем ориентация на специалистов «широкого» профиля подготовки становится менее актуальным, возникает объективная необходимость в сотрудниках и работниках узкоспециализированных специальностей (профилей подготовки), которые способны выполнять конкретные проекты бизнес-структур и государственных органов власти.

### Выводы

Несмотря на развитие цифровых технологий во всем мире, воспользоваться «благами» цифровизации могут не все (отсутствие Интернет соединения во многих районах государств). Также многие участники данных отношений не оказывают существенной роли для цифровой экономики (отсутствие денежных средств для оплаты Интернета и т.д.) [6], а для тех участников, которые пользуются информационно-коммуникационными технологиями, во многом опасаются возникающих рисков различного характера (финансово-экономическая, информационная, личная и т.д.), поэтому стараются ограничить использование информационно-коммуникационные технологии [4].

По мнению авторов, помимо традиционных функций управления людьми должна быть интеграция и адаптация не только основанная на использовании информационно-коммуникационными технологиями, но и стандартных форм (традиционных форматов) приема, адаптации и анализа, оценки трудовой деятельности активного населения в воспроизводственный процесс национальной экономики. Что требует некоторых изменений в системе управления трудовых функции и задач в области управления человеческими ресурсами.

Трудовые функции и обязанности работников, сотрудников хозяйствующих субъектов интегрируются с информационно-коммуникационными технологиями, что влияет на систему управленческого реагирования на поставленные задачи, в частности:

- планирование и прогнозирование численности, квалификации человеческих ресурсов, необходимых хозяйствующему субъекту;

- быстрый поиск, отбор необходимых для организации (предприятия) трудовых ресурсов на основе применения и использования информационно-коммуникационных технологий;

- организация и координация системы управления человеческими ресурсами в организации (предприятии) на основе больших данных и интеллектуальных технологий;

- группировка и сводка информации, систематизация баз данных в организации (предприятии), а также накопление и сохранение опыта хозяйствующего субъекта;

- быстрое и гибкое структурирование коммуникации с человеческими ресурсами организации (предприятия), контрагентами, потребителями и клиентами;

- мониторинг и контроллинг производственных и управленческих процессов в деятельности хозяйствующего субъекта;

- расширение информационной осведомленности о деятельности хозяйствующего субъекта всеми участниками рыночных отношений в пространственно-территориальном плане.

Использование информационно-коммуникационных технологий в системе управления человеческими ресурсами, позволяет использовать инструментальный подход в разных ипостасях и с большим объемом данных (материалов) за более короткое время, с заданной сводкой и группировкой, что впоследствии влияет на принятие управленческого решения.

Помимо изменений, связанных с цифровой трансформации в систему управления человеческими ресурсами, оказала и мировая эпидемиологическая обстановка 2020 г., которая продолжается и по настоящее время. Во многих отраслях и сферах деятельности хозяйствующих субъектов, наблюдается смещение акцентов, в частности развитие и адаптация командных функции деятельности сотрудников в онлайн и оффлайн формате, что является логическим продолжением развития управления организации (предприятия), субъектом экономики в условиях мировой эпидемиологической обстановки и «усиленной» цифровой трансформации общественного развития.

**Независимо от форм собственности, правовой, организационно-правовой структуры, а также системой управления хозяйствующим субъектом, эффективность организации (предприятия) зависит от их ресурсного потенциала, системой управления и возможностей привлечения необходимых трудовых (человеческих) ресурсов.**

Предпринимательская деятельность и ведение бизнеса являются ремеслом и процессом, функциями и задачами, стоящими перед субъектом и объектом

управления организацией (предприятием) на разных уровнях их деятельности (международный, национальный, мезоуровень, региональный, локальный и т.д.), зависящий от человеческих ресурсов и их структуры и системы управления.

На современном этапе общественного развития управление человеческими ресурсами, формирование человеческого капитала хозяйствующего субъекта являются основой развития хозяйствующих субъектов, муниципальных, региональных и государственных органов власти.

*Библиографический список*

1. Андреева Г.Н., Бадальянц С.В., Богатырева Т.Г., Бородай В.А., Дудкина О.В., Зубарев А.Е., Казьмина Л.Н., Минасян Л.А., Миронов Л.В., Стрижов С.А., Шер М.Л. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография. Нижний Новгород: издательство «Профессиональная наука», 2018. 131 с.
2. Афанасьева Л.А., Халитова С.А., Постникова Е.М., Белоусова Е.М. Современные технологии в управлении персоналом // Эксперт: теория и практика. 2019. № 2 (2). С. 19-22.
3. Кешелава А.В., Буданов В.Г., Румянцев В.Ю. и др. Введение в Цифровую экономику / под общ. ред. А.В. Кешелава; глава «цифр.» конспект И.А. Зимненко. ВНИИГеосистем, 2017. С. 7.
4. Карташов К.А., Демьянченко Н.В., Овчаренко Н.А., Сотская Т.В. Развитие цифровой экономики в российском обществе и ее влияние на государственное и региональное регулирование // Вопросы региональной экономики. 2020. № 4 (45). С. 33-44.
5. Никишина А.Л. Управление человеческими ресурсами: сборник учебно-методических материалов для студентов специальности 080505 «Управление персоналом» всех форм обучения. Тольятти: ТГУ, 2010. 198 с.
6. Деркачева Е.А., Карташов К.А., Козюбро Т.И., Михеев Г.В., Хухлаев Д.Г., Цвелик Е.А. Основы цифровой экономики: учебное пособие / под общ. ред. К.А. Карташова. Краснодар: Новация, 2021. 422 с.
7. Официальный сайт журнала «Эксперт» Грэф: роботы убьют ненужные профессии. [Электронный ресурс]. URL: <https://expert.ru/2021/05/24/gref-roboty-ubyut-nenuzhnyye-professii/> (дата обращения: 08.11.2021).
8. Загидуллина Г.М., Рахматуллина Е.С. Проблемы и перспективы кадровой составляющей строительной сферы: Монография /.- Казань: Изд-во Казанск. гос. архитектур.-строит. ун-та, 2015. 161 с.
9. Тароян В.М. Развитие управления человеческими ресурсами в инновационных организациях: дис. ... канд. экон. наук. Санкт-Петербург, 2018. 142 с.
10. Абдрахманова Г.И., Вишневский К.О., Гохберг Л.М. и др. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение Ч-80 // Доклад к XX Апрель. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апр. 2019 г. / науч. ред. Л. М. Гохберг. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с.
11. Human Development Report 2020. [Электронный ресурс]. URL: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2020\\_overview\\_russian.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2020_overview_russian.pdf) (дата обращения: 12.11.2021).
12. Official data World Bank Group / The Human Capital Index 2020. Washington: BC. 2020 P. 184-187..