

Самообучающаяся организация как инструмент управления развитием человеческого капитала

Александр Аннаярович Степанов^{1✉}, Михаил Владимирович Рыбин²,
Елена Витальевна Потехина³

^{1, 2} Одинцовский филиал Московского государственного института международных отношений (университета) МИД России, Одинцово, Россия

³ Российский государственный социальный университет, Москва, Россия

¹ step-916@yandex.ru

² m.rybin@odin.mgimo.ru

³ elengapotechina@mail.ru

Аннотация. В статье изложена авторская позиция на решение актуальной проблемы управления развитием человеческого капитала организации в условиях процессов инновационной трансформации. Определены место, роль и эффективность распространенной в настоящее время репродуктивной модели повышения квалификации кадров, ее плюсы и минусы в развитии человеческого капитала. Раскрыты объективные предпосылки к переходу современной системы повышения квалификации кадров на образовательные технологии, гарантирующие эффективное освоение персоналом организаций практико-ориентированных знаний, умений, навыков, необходимых для решения постоянно возникающих новых задач.

Уточнены объективные предпосылки и предложены рекомендации по формированию новой модели проблемно-проектного подхода к управлению развитием человеческого капитала в процессе повышения квалификации кадров в самообучающихся организациях на принципах профессиональной заинтересованности. Обоснованы ее преимущества в решении проблемы человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональные компетенции, управление, организационное обучение, самообучающаяся организация, повышение квалификации, когнитивно-креативный потенциал, проблемно-проектное обучение, креативно-авторизованная технология

Для цитирования: Степанов А.А., Рыбин М.В., Потехина Е.В. Самообучающаяся организация как инструмент управления развитием человеческого капитала // Экономические системы. 2023. Том 16, № 1 (60). С. 24–34. DOI 10.29030/2309-2076-2023-16-1-24-34.

© Степанов А.А., Рыбин М.В., Потехина Е.В., 2023

Original article

Self-learning organization as a tool for managing the development of human capital

Alexander A. Stepanov^{1✉}, Mihail V. Rybin², Elena V. Potekhina³

^{1,2} Odintsovo branch of the Moscow State Institute of International Relations of the Ministry of Foreign Affairs of Russia, Odintsovo, Russia

³ Russian State Social University, Moscow, Russia

¹ step-916@yandex.ru

² m.rybin@odin.mgimo.ru

³ elengapotechina@mail.ru

Abstract. The article presents the author's position on solving the actual problem of managing the development of the organization's human capital in the context of innovative transformation processes. The place, role and effectiveness of the currently widespread reproductive model of staff development, its pluses and minuses in the development of human capital are determined. The objective prerequisites for the transition of the modern system of advanced training of personnel to educational technologies that guarantee the effective development of practice-oriented knowledge, skills and abilities necessary for solving constantly emerging new tasks by the personnel of organizations are revealed.

The objective prerequisites are clarified and recommendations are proposed for the formation of a new model of a problem-project approach to managing the development of human capital in the process of professional development of personnel in self-learning organizations on the principles of professional interest. Its advantages in solving the problem of human capital are substantiated.

Keywords: human capital, professional competencies, management, organizational learning, self-learning organization, professional development, cognitive-creative potential, problem-based learning, creative-authorized technology

For citation: Stepanov A.A., Rybin M.V., Potekhina E.V. Self-learning organization as a tool for managing the development of human capital. *Economic Systems*. 2023;16(1(60)):24-34. (In Russ.). DOI 10.29030/2309-2076-2023-16-1-24-34.

Введение

В условиях ускорения внедрения достижений научно-технического прогресса, цифровизации и цифровой трансформации успех любой организации определяется прежде всего наличием человеческого капитала и способностью его эффективного использования в целях удовлетворения постоянно меняющихся общественных потребностей. Решающим фактором развития человеческого

капитала организации является образование, в том числе и повышение квалификации кадров.

Вместе с тем, по оценочным суждениям и экспертным оценкам, качество профессиональной подготовки персонала на основе современных систем повышения квалификации кадров оставляет желать лучшего и не способствует эффективному и полноценному развитию человеческого капитала.

Сложившееся положение дел явилось следствием применения в практике повышения квалификации архаичных консервативно-инертных моделей, не способных обеспечить синхронизацию развития человеческого капитала с объективными потребностями организаций в высококвалифицированных эффективно работающих кадрах.

Сегодня актуальными вопросами управления развитием человеческого капитала остаются:

- разработка научно обоснованных концептуальных подходов к управлению развитием человеческого капитала организации;
- определение места и роли инновационных моделей повышения квалификации кадров в условиях постоянно ускоряющихся процессов смены поколений технологических новаций;
- разработка методического инструментария управления эффективным развитием человеческого капитала;
- создание и реализация новой модели организационного обучения персонала «самообучающейся организации».

В связи с этим очевидно, что возрастающие требования, предъявляемые к качеству человеческого капитала во всех сферах общественного производства сегодня, диктуют необходимость разработки и использования принципиально новых подходов к управлению его развитием на базе поиска новых инструментов, форм и методов, адекватных современной информационно-цифровой экономике.

Методика. Методологической базой исследования явились научные труды отечественных и зарубежных ученых в области управления развитием человеческого капитала. При подготовке статьи использовались различные методы социально-экономических исследований, в том числе абстрактно-логический, экономико-статистический, графический, монографический, методы социологических исследований, а также системного и креативного анализа.

Результаты. Изложена авторская позиция на решение актуальной проблемы управления развитием человеческого капитала организации в условиях процессов инновационной трансформации.

Уточнены объективные предпосылки и предложены рекомендации по формированию новой модели проблемно-проектного подхода к управлению развитием человеческого капитала в процессе повышения квалификации кадров в самообучающихся организациях на принципах профессиональной заинтересованности. Обоснованы ее преимущества в решении проблемы человеческого капитала.

Основная часть

Теоретические аспекты и характеристика действующей системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров

Основоположниками теории человеческого капитала принято считать Т. Шульца и Г. Беккера [1, 2], которые определяли человеческий капитал как совокупность знаний, умений и навыков, применение которых обеспечивает повышение эффективности деятельности организаций.

В современных научных концепциях человеческий капитал рассматривается как капитализированная форма человеческих ресурсов предприятий и организаций, а также отдельных работников, способная обеспечить создание и преумножение добавленной стоимости и доходов.

Человеческий капитал, по мнению Ю.А. Корчагина, обладает способностью возрастать в результате «...инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую свободу, предпринимательскую способность и предпринимательский климат, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения» и т. д. [3].

Б.М. Генкин определяет человеческий капитал как комплекс различных потенциалов человека (знаний, умений и навыков), инвестирование в развитие которых результативно [4].

Потенциал человеческого капитала – это накопленный общекультурный и профессиональный потенциал здоровья, творческой активности и компетентности работников.

В отличие от категории „человеческие ресурсы“ человеческий капитал базируется не только на представлении человека как носителя оригинальной биосоциальной системы, одновременно объединяющей его физический, физиологический, интеллектуальный потенциалы, но и как носителя определенных эмоций, являющихся, порой, решающим фактором непрерывного развития и самосовершенствования.

Человеческие ресурсы предприятий и организаций, развивающиеся на основе совершенствования знаний, умений, навыков, компетенций, обеспечивающие непрерывное повышение эффективности деятельности предприятий и организаций, являются их человеческим капиталом.

Процесс развития и расширенного воспроизводства человеческого капитала представляет собой трансформацию качественных параметров личности человека. Качественные характеристики человеческого капитала способны как возрастать и преумножаться, так и уменьшаться вследствие девальвации полученных ранее знаний, умений, навыков и компетенций.

При развитии человеческого капитала организации необходимо учитывать не только достижения отдельного работника, но и интегральные знания и навыки, формирующиеся в организациях и коллективных структурах. Именно агре-

гирование и комбинация разнокачественных человеческих капиталов обеспечивает дополнительный синергетический эффект, превышающий простую сумму индивидуальных человеческих капиталов.

Это в значительной степени определяется не только возможностями человеческого капитала отдельного работника, но и наличием в обществе необходимых институциональных и социальных предпосылок: если приобретенные знания не востребованы экономикой, то затраты на их формирование следует рассматривать не как инвестиции, а как безвозвратные экономические потери, понесенные и на индивидуальном, и на общественном уровнях.

Развитие и преумножение человеческого капитала неотделимо от систематического овладения работниками знаний, умений, навыков и компетенций, реализуемых в профессиональной сфере. Сегодня оно осуществляется посредством реализации университетами, высшими и другими учебными заведениями программ дополнительного профессионального образования, программ повышения квалификации персонала.

Вместе с тем, по оценочным суждениям и экспертным оценкам, качество профессиональной подготовки персонала на основе современных систем повышения квалификации кадров оставляет желать лучшего. Низкая эффективность программ, форм и методов в системе профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров для организаций в подавляющем большинстве случаев объясняется тем, что решение проблемы управления человеческими ресурсами в новой информационно-цифровой и управленческой модели переустройства мира зачастую базируется на основе использования архаичных взглядов и ретротопической управленческой парадигмы обучения персонала [12].

Почему же «вчерашние» инструменты, методы и решения по развитию человеческого капитала так активно используются в качестве предлагаемой образовательной модели? Объясняется это, во-первых, инертностью представлений и иллюзией того, что с помощью прежних знаний и опыта существует возможность попасть в будущее, «вернувшись в прошлое» посредством эмоционального эффекта гарантии стабильности и высокой уверенности в себе. Во-вторых, популярностью ретротопической парадигмы как безупречной и рационально организованной.

Широкое применение ретротопических концепций и моделей повышения квалификации кадров – это следствие получившего широкое распространение так называемого дисменеджмента как несоответствия содержания и организационного механизма управления образовательным процессом существующим объективным потребностям расширенного воспроизводства системы человеческого капитала организаций [5].

Именно образовательный дисменеджмент служит триггером, определяющим снижение эффективности развития человеческого капитала в современных организациях.

Пример такого дисменеджмента – повсеместно распространенная модель организации повышения квалификации кадров по узконаправленной профессио-

нальной тематике должностной деятельности работников, обычно комплексно не увязанной в единую систему решения актуальных общеорганизационных проблем.

Применяемые сегодня технологии и формы организации повышения квалификации кадров зачастую просто не в состоянии ответить на новые вызовы в силу следующих обстоятельств.

Во-первых, современная модель повышения квалификации кадров в подавляющем большинстве случаев является консервативно-инертной, которая в силу специфики ее репродуктивного характера не способна синхронизироваться с постоянно изменяющимися параметрами внешней и внутренней среды организации и, соответственно, в режиме реального времени воспроизводить и адаптировать востребованный организацией человеческий капитал.

Во-вторых, в подавляющем большинстве случаев образовательные технологии повышения квалификации кадров основаны на применении репродуктивных методик обучения. Суть таких методик – передать новые знания, умения и навыки от преподавателей к слушателям с их дальнейшим воспроизводством в качестве инструмента их усвоения. Но такие методики не способствуют выработке у слушателей наиболее востребованных сегодня практикой навыков и компетенций самостоятельного участия в решении профессиональных вопросов.

Являясь на сегодня архаичной моделью, репродуктивное обучение превратилось в заметный тормоз повышения профессиональной квалификации кадров.

Новая парадигма повышения квалификации кадров на базе модели самообучающейся организации

Сегодня формирование знаний, умений и навыков персонала организаций не может и не должно осуществляться только на базе передачи новейших знаний, умений и навыков работникам на принципах моделей дисциплинарно-предметного репродуктивного профессионального обучения. Новая парадигма повышения квалификации кадров требует внедрения проблемно-проектных подходов к саморазвитию работников на базе интегрированных межпредметных и межотраслевых образовательных моделей самообучающихся организаций [6]. Происходит отход от простой передачи информации для определенной аудитории к персонализированному профессиональному обучению на базе проблемно-проектной модели самообучающейся организации с применением креативно-авторизованных методик обучения [7].

Решение проблемы формирования профессионального развития человеческого капитала самообучающейся организации сегодня невозможно без смены обучающей парадигмы: с дисциплинарно-предметной на проблемно-проектную модель обучения.

Самообучающаяся организация как модель и инструмент управления развитием человеческого капитала является сложной социально-образовательной системой.

Особенность самообучающейся организации состоит в том, что главным постулатом ее развития является положение о том, что ее будущее зависит от каждого работника, которым создаются условия для персонального непрерывного эффективного саморазвития, а также мотивации к освоению и внедрению в свою профессиональную деятельность инновационных знаний, умений и навыков [8, с. 2].

Самообучающаяся организация – это процесс, благодаря которому формируются и развиваются основополагающие знания организации, обогащается ее деятельность с помощью лучших знаний; организационное обучение идентифицируется с процессом изменения организационного поведения [9].

Главным достоинством модели самообучающейся организации является непрерывность процесса развития и трансляции персоналу новейших профессиональных знаний, формирование соответствующих навыков и компетенций в профессиональной деятельности на индивидуальном, групповом, организационном и межорганизационном уровнях.

Причем организационное обучение позволяет в системной увязке реализовать два принципиальных преимущества одновременно: во-первых, выполняет задачу повышения квалификации уже реализуемых работником в процессе трудовой деятельности компетенций; во-вторых, решает новые проблемы, которые до этого не являлись предметом профессиональной деятельности работника или группы исполнителей.

Организационное обучение характеризуется спецификой его содержания, а также алгоритмами последовательности этапов его планирования в соответствии с задачами обучения работников, которым предстоит решать новые проблемы, ранее не являвшиеся предметом их профессиональной деятельности (идентификация новой области деятельности; установление желаемых компетенций работника; определение его действительных компетенций; выявление расхождения между желаемыми и имеющимися место компетенциями и др.).

Существенным преимуществом модели самообучающейся организации является широкое распространение в ней креативно-авторизованных методов обучения, отход от репродуктивных моделей, базируемых на алгоритмах воспроизводства знаний и навыков, в основном не допускающих отклонения от общепризнанного догматического контента передаваемых знаний и навыков. Именно креативно-авторизованная технология организационного обучения, которая базируется «на предоставлении учащимся самостоятельности и неограниченной возможности для мобилизации (активизации) субъективно-когнитивно-креативного потенциала... способна обеспечить «создание среды креативной энергии, вовлекающей учащихся в процесс самообучения» [10].

Переход системы повышения квалификации кадров организаций на новую модель «самообучающаяся организация» требует решения ряда первостепенных задач.

Во-первых, это поиск и формирование с учетом особенностей организации проблемно-проектной модели повышения квалификации, содержание програм-

мы обучения которой будет определяться прежде всего системой специфики решаемых задач. Трансформация моделей репродуктивного организационного обучения в креативно-авторизованную потребует глубокой проработки концепций, стратегий, моделей, программ, форм и методов проблемно-проектного обучения.

Во-вторых, совершенствование системы мотивации обучающегося персонала прежде всего на решение стратегических вопросов устойчивого и опережающего развития организации на принципах здорового профессионального любопытства.

В-третьих, переход на новые нетрадиционные методики обучения, в основу которых положены осознанное понимание стратегических целей, вдохновляющие идеи, современные модели эффективного взаимодействия персонала, основанные на применении интерактивных мастер-классов, инновационно мотивированных команд, интерактивных междисциплинарно-проблемных дискуссий, творческих мастерских и др.

В-четвертых, формирование дееспособной команды профессорско-преподавательского состава, инструкторов-коучей и т. д., способной решить поставленные задачи в условиях неопределенности.

В-пятых, создание системы контроля за освоением слушателями профессиональных компетенций реализации проблемно-проектной модели новой парадигмы развития организации на основе использования таких инновационных интерактивных методов контроля, как креативно-экспертные команды контроля, демонстрационно-компетентностные зачеты, демонстрационно-квалификационные экзамены и др.

Дальнейшее эффективное развитие человеческого капитала организаций, как показывает зарубежный и отечественный опыт, на основе проблемно-проектной модели самообучающейся организации создает объективные предпосылки для его успешного развития в условиях инновационной экономики.

Заключение

Человеческий капитал – это многоаспектная специфическая форма проявления главной производительной силы общества.

В соответствии с авторской концепцией, человеческий капитал представляет собой не только трудовую ресурсную составляющую производительных сил общества, но в более широком, социально-экономическом, социально-политическом, социально-культурном и иных аспектах главную движущую силу социально-экономического и научно-технического прогресса.

Главные составляющие человеческого капитала – знания и навыки, приносящие доход его носителям и добавленную стоимость в информационно-цифровой экономике. Поэтому именно образование является ключевой, главной ведущей силой формирования человеческого капитала.

Дальнейшее развитие человеческих ресурсов в современных организациях должно осуществляться на базе инновационных образовательных моделей развития человеческого капитала в самообучающихся организациях.

Переход к модели самообучающейся организации как инструмента управления эффективным развитием человеческого капитала позволяет системно развивать и трансформировать человеческий капитал в организациях в соответствии с современными требованиями информационно-цифровой эпохи.

Реализация модели «самообучающаяся организация» дает возможность системно, в режиме реального времени развивать и совершенствовать человеческий капитал организаций в соответствии с необходимостью решения стоящих перед ней актуальных проблем и задач.

Модель самообучающихся организаций позволяет обеспечивать решение ключевой задачи организационного обучения – переход от догматической модели передачи контента знаний и навыков к модели креативно-авторизованной, обеспечивающей в значительной степени широкие возможности самостоятельного генерирования и приобретения инновационных знаний и компетенций, их адаптации и корректировки в процессе профессиональной деятельности [11].

Кафедрой управления инновациями Одинцовского филиала МГИМО в настоящее время разработаны и апробируются методические положения и рекомендации по развитию человеческого капитала менеджеров компаний нефтегазовой отрасли на базе инновационной проблемно-проектной модели повышения квалификации кадров «самообучающаяся организация» – «Мастер креативного менеджмента».

Цель образовательного проекта – развитие креативных навыков решения нестандартных проблем в условиях неопределенности, в частности, решения проблемы формирования матрицы стратегических направлений развития нефтегазовых компаний в условиях неопределенности глобального энергетического перехода с учетом приоритетов научно-технологического развития страны.

Разработка программы повышения квалификации кадров как инструмента развития человеческого капитала компаний осуществлялась с учетом выявленных проблем и задач их деятельности. В процессе подготовки и реализации программы повышения квалификации были предложены:

- методические положения организации проведения обучающих мероприятий по повышению квалификации кадров;
- учебные материалы: пособия по теоретическим основам программы повышения квалификации кадров; практикум и практические задания; контрольно-измерительные материалы для оценки уровня усвоения знаний, умений и навыков;
- программы лекционных и практических курсов по освоению знаний, развитию умений, навыков, а также профессиональных компетенций «Мастер креативного менеджмента» и др.

Как показала практика, высокая результативность освоения слушателями знаний, умений и навыков креативного мышления и действий достигается за счет интенсивного применения методики креативной авторизации мышления и поведения персонала самообучающихся организаций.

Список источников

1. *Becker Gary S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / by Gary S. Becker. 2nd ed. New York : National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975; Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. 1968. Vol. 6. New York; Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York, 1971.*
2. *Пришляк Е.А., Радько С.Г. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации // Управленческие науки. 2018. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-faktorov-vliyayuschih-na-formirovanie-chelovecheskogo-kapitala-v-rossiyskoj-federatsii> (дата обращения: 11.11.2022).*
3. *Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. Воронеж : ЦИРЭ, 2004.*
4. *Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М. : Норма, 2008.*
5. *Клейнер Г.Б. Системная теория ролевого управления предприятием. URL: <https://kleiner.ru/wp-content/uploads/2015/01/10-04-12-121111035939-phpapp01.pdf> (дата обращения: 05.11.2022).*
6. *11 трендов образования будущего: на что обратить внимание в 2021 году? URL: <https://prostudenta.ru/post-986.html> (дата обращения: 15.03.2022).*
7. *Джой-Меттьюз Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. М. : Эксмо, 2006. С. 134–135.*
8. *Lasse P. Developing a Learning Organization. London, 1998.*
9. *Tsang K.W.E. Organizational Learning and the Learning Organization: A Dichotomy Between Descriptive and Prescriptive Research // Human Relations. 1997. № 1.*
10. *Ушвицкий Л.И., Степанов А.А., Савина М.В. Технологии онлайн-обучения: креативно-авторизованная методика // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. 2020. № 3 (78). С. 202–208.*
11. *Антонова Л.И., Савина М.В., Степанов А.А. Эффективность профессионального обучения в условиях цифровой трансформации: проблемы и решения // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. Июнь.*
12. *Фомичев А.Н. Оптимизация стратегического управления деятельностью организации // Экономические системы. 2022. Том 15, № 1 (56). С. 139–135.*

References

1. *Becker Gary S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / by Gary S. Becker. 2nd ed. New York : National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975; Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. 1968. Vol. 6. New York; Schultz T.W. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York, 1971.*
2. *Prishlyak E.A., Radko S.G. The study of factors influencing the formation of human capital in the Russian Federation. *Managerial Sciences*. 2018;(2). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-faktorov-vliyayuschih-na-formirovanie-chelovecheskogo-kapitala-v-rossiyskoj-federatsii>. (In Russ.).*
3. *Korchagin Yu.A. Human capital and development processes at macro and micro levels. Voronezh : CIRE, 2004. (In Russ.).*
4. *Genkin B.M. Economics and Sociology of Labor. Moscow : Norm, 2008. (In Russ.).*
5. *Kleiner G.B. System theory of role-based enterprise management. URL: <https://kleiner.ru/wp-content/uploads/2015/01/10-04-12-121111035939-phpapp01.pdf>. (In Russ.).*

6. 11 trends in education of the future: what to pay attention to in 2021? URL: <https://prostudenta.ru/post-986.html>. (In Russ.).

7. Joy-Matthews D., Megginson D., Surte M. Development of human resources. Moscow : Eksmo, 2006. P. 134–135. (In Russ.).

8. Lassey P. Developing a Learning Organization. London, 1998. P. 2.

9. Tsang K.W.E. Organizational Learning and the Learning Organization: A Dichotomy Between Descriptive and Prescriptive Research. *Human Relations*. 1997;(1).

10. Ushvitsky L.I., Stepanov A.A., Savina M.V. Online learning technologies: a creatively authorized methodology. *Bulletin of the North Caucasus Federal University*. 2020;(3(78)):202-208. (In Russ.).

11. Antonova L.I., Savina M.V., Stepanov A.A. The effectiveness of vocational training in the conditions of digital transformation: problems and solutions. *Economics and management: problems, solutions*. 2022. June. (In Russ.).

12. Fomichev A.N. Optimization of the strategic management of the organization's activities. *Economic Systems*. 2022;15(1(56)):129-135. (In Russ.).

Информация об авторах / Information about the authors

А.А. Степанов – доктор экономических наук, профессор кафедры управления инновациями;

М.В. Рыбин – доктор технических наук, доцент, заведующий кафедрой управления инновациями;

Е.В. Потехина – доктор экономических наук, профессор кафедры информационных технологий, искусственного интеллекта и общественно-социальных технологий цифрового общества.

A.A. Stepanov – doctor of economic sciences, professor of the Department of innovation management;

M.V. Rybin – doctor of technical sciences, associate professor, head of the Department of innovation management;

E. V. Potekhina – doctor of economic sciences, professor of the Department of information technology, artificial Intelligence and socio-social technologies of the digital society.

Статья поступила в редакцию 12.02.2023; одобрена после рецензирования 28.02.2023; принята к публикации 05.03.2023.

The article was submitted 12.02.2023; approved after reviewing 28.02.2023; accepted for publication 05.03.2023.