

2. Financial Tracking Service. Lebanon Emergency Response Plan 2022 Available at: <https://fts.unocha.org/appeals/1099/summary> (accessed 19.01.2023).

3. World Bank. Lebanon Economic Monitor, Spring 2021. Available at: <https://lebanon.un.org/sites/default/files/2021-06/Lebanon-Economic-Monitor-Lebanon-Sinking-to-the-Top-3.pdf> (accessed 19.01.2023).

4. WFP. Advocacy Note on the Impact of the Removal of Subsidies on Food Security, and Recommendations. April 2021. Available at: https://fsccluster.org/sites/default/files/documents/fss_advocay_note_removal_of_subsidies_update_april_2021.pdf (accessed 19.01.2023).

5. UNDP-CEDRO. Prioritization and Assessment of Value Chains within the Renewable Sector in Lebanon. 2019 Available at: <https://www.cedro-undp.org/Library/Assets//gallery/Publications/prioritization%20summary%202022-10-26%20at%201.27.55%20PM.pdf> (accessed 19.01.2023).

УДК 331.104.2

Е.В. Мещерякова, доц., канд. экон. наук (БГТУ, г. Минск);

А.К. Тулекбаева, зав. кафедрой, доц., канд. техн. наук
(ЮКУ, г. Шымкент)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В современных организациях важнейшим активом компании являются специалисты, определяющие и формирующие сферу ключевых компетенций организации. Это интеллектуальный ресурс всех заинтересованных сторон. Можно выделить две тенденции в HR-сфере в мировой экономике: усиление значимости коммуникативных компетенций и все более разворачивающаяся информатизация экономики. Рассмотрим их более подробно.

Координация взаимодействия всех стейкхолдеров достигается через усиление взаимных обязательств и доверия. Современные электронные способы ведения бизнеса, например, через блокчейны дают бесконечные возможности, но все упирается в определенные ограничения (всех видов ресурсов) и доверие – как ресурс сети.

Выпячивание интересов отдельного субъекта взаимодействия может привести к разрушению образования. Поэтому отношения рассматриваются как ресурс, а их наличие, соответственно, как устойчивое конкурентное преимущество. а организация имеет доход (ренду) на достаточно длительное время от высокого качества своих нематериальных активов, являющихся редкими, ценными и трудно копируе-

мыми. Единицей анализа для понимания конкурентного преимущества является взаимосвязь между фирмами, определяемая: 1) специфическими активами, связанными с взаимоотношениями, 2) процедурами обмена знаниями, 3) дополнительными возможностями, связанными с взаимодополняемостью ресурсов и 4) эффективным управлением. При анализе конкурентоспособности бизнес-структур в условиях цифровой экономики уровень эффективного делового взаимодействия напрямую зависит от уровня развития социального капитала, имеет значение не только уровень IQ персонала организации, но и SI, то есть уровень социального интеллекта.

В цепочке ценностей большое внимание в западных компаниях уделяется укреплению доверия. Недостаток доверия, как считается, столь же губителен для компании, как и недостаток финансов. Лимит доверия помогает преодолевать кризисы. Если этот лимит невысок, то любой кризис приведет к банкротству.

Доверие – это социальный капитал компании. Исследования выявили положительную взаимосвязь между доверием и отношением инвестиций к ВВП, снижение циклических колебаний в динамике инвестиций.

Попробуем представить четыре группы показателей, позволяющих прогнозировать эффективность взаимодействия в бизнесе. Предполагается, что информацию можно найти в открытом доступе. Эти же показатели можно использовать при анализе эффективности своих нематериальных активов, влияющих как на рост показателей производительности, так и формирующих уровень взаимодействия с любыми контрагентами.

Экономические: объем инвестиций на 1 человека в год; возраст организации, индекс (база – 100 лет); доля рынка, %; текучесть кадров, (индекс или %); уровень образованности персонала, (% или индекс, база – 1 ступень ВО); количество инноваций (рац. предложений) на 1 сотрудника.

Социальные: уровень мотивации (экспертная бальная оценка на основе анализа организационных документов); уровень использования статусных символов и льгот (бальная оценка); открытость информации о деятельности организации для сотрудников (бальная оценка); уровень социальных выплат (% к ЗП).

Психологические: надежность администрации (опрос, % или индекс); ценностно-ориентационное единство сотрудников (опрос, % или индекс); предсказуемость руководства (опрос, % или индекс); уровень расположения или привлекательности контактов (опрос, % или индекс).

Организационные: уровень развития организационной культуры (экспертная бальная оценка); ясность целей и принципов функционирования (экспертная бальная оценка); количество целевых собраний с сотрудниками по проблемам бизнеса (ед., часы в год); обучающие мероприятия в пересчете на 1 сотрудника, час; неформальные внутриорганизационные встречи (ед., часы в год); последовательность действий руководства (экспертная бальная оценка); количество проектных команд, открытость информации о результатах (экспертная бальная оценка); разнообразие состава руководства по различным параметрам (образование, пол, возраст, опыт и т.д., экспертная бальная оценка); лаконичность документов (экспертная бальная оценка); количество рекламаций, жалоб, негативных отзывов в СМИ, Интернет.

Для многих директоров и работников новой «экономики информации» офис – это не место для работы, а место для встреч и общения с коллегами, обмена частной информацией и оказания помощи в решении проблем друг друга. И здесь наступает эра «экономики внимания». Информации бесконечно много, а потребность в информации ограничена часами бодрствования и объемом внимания. Скоро соревнование за внимание потенциальных покупателей станет настолько острым, что организациям придется платить потенциальным клиентам за то, чтобы они обратили внимание на их рекламу или заглянули на их сайт. Внимание к рекламе, товару и т. п. можно рассматривать как услугу со стороны потенциального покупателя.

Цифровые трансформации в экономике привели к переосмыслению функций управления человеческими ресурсами на оперативном и стратегическом уровнях, являясь необходимым условием обеспечения будущей конкурентоспособности организации и ее инвестиционной привлекательности.

Можно выделить три уровня воздействия цифровых технологий на кадровые процессы. На первом уровне, видимом, поверхностном, – расширяющееся применение информационных технологий с целью повышения производительности труда.

Информационные технологии позволяют активно реагировать на изменения во внешней среде, структурировать все бизнес-процессы с учетом особенностей управления предприятием в условиях глобальных процессов в экономике.

Первый уровень – вопрос – «Как?». Это – внешние факторы и процессы, наблюдаемые способы коммуникации и фиксированные технологии управления.

В данном случае, самое главное – реализовывать постоянно высокие требования к цифровым технологиям и учитывать возможный

ущерб от сбоя интегрированных цифровых систем, так как он будет более существенный по сравнению с принятой пока моделью управления.

Второй уровень цифровизации, подповерхностный – эта новая экономическая модель функционирования бизнеса, можно назвать его стратегическим видением бизнеса. Здесь цифровые технологии меняют всю структуру бизнеса – вопрос «Почему?».

Третий «глубинный» уровень включает «фундаментальные» предположения, которые трудно осознать членам общества без основательного сосредоточения. Вопрос «Зачем?». Это отношение, как у Шейна по поводу организационной культуры – к бытию в целом, восприятие времени и пространства, общее отношение к человеку и работе. Базисные ценности, которые и предопределяют – «Почему?» и «Как?». На этом уровне внедрение цифровых технологий меняет не просто профессиональную жизнь людей – их внедрение связано с изменением ценностей общества – в противном случае само его существование будет стоять под вопросом.

Базисные ценности всегда наиболее устойчивы и остаются неизменными в течении длительного времени обеспечивая стабильность развития.

Именно они являются образцами, выстраивающими поведение людей, это философия бизнеса, которая сейчас очень быстро меняется – выросло и приходит к управляющему воздействию то поколение, которое ориентируется в цифровом пространстве лучше, чем в обычных моделях построения бизнеса. Они будут определять всю философию жизни планеты в ближайшем будущем, в том числе ценности, предназначение, направления деятельности и формы бизнеса.

На каждом уровне изменения связаны с востребованностью тех или иных процессов, а значит, тех или иных профессий. Речь идет не только и не столько о формах занятости и структурах занятости в пределах организации, но и о пространственно-временных параметрах на глобальном уровне.

Информационные технологии меняют все формы работы с персоналом – от планирования человеческих ресурсов, HR-маркетинга и HR-брендинга до коммуникаций со внутренними и внешними стейкхолдерами. Это управление талантами, инновациями и HiPo и, в целом, HR-аналитика и HR-эффективность.

Цель управления персоналом в условиях цифровой трансформации – возможность автоматически преобразовывать массивы накопленных данных в управленческие решения, либо принимать решения с минимальным вмешательством человека. Цифровые платформы поз-

воляют алгоритмизировать взаимодействие сколь угодно значительного количества экономических субъектов, создать новые правила ведения бизнеса, новые профессии.

Речь идет о дальнейшем развитии мира – технократическом или этическом – где сохранение, устойчивость и равные возможности становятся определяющими целями глобальной экономики.

Выгода или существование цивилизации? Пути существования: технологии вовне или технологии развития возможностей человека? Искусственные органы, искусственный интеллект, как единственная альтернатива или развитие внутренних возможностей человека? Вот выбор – перед которым стоит сейчас человечество. Экономика или этика?

УДК 502.131

А.В. Неверов, проф., д-р экон. наук; Х.А. Бахед, асп.
(БГТУ, г. Минск)

ПРИРОДНЫЙ УЧЕТ: ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ И НОВЫЙ ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Новый учет определяет (утверждает) иной подход к ценностям природы, меняет поведение человека, без чего невозможны никакие изменения, в том числе и в отношении реализации зеленого вектора развития.

Природный учет традиционно представлен в системе национальных счетов (СНС), количественно выражая значение природных ресурсов для национальной экономики и возможностей ее роста. Природный учет выполняет чисто экономическую функцию и рассматривается с позиции интересов природного капитала, его приращения как фактора производства. Актуализация проблем устойчивого природопользования предполагает выделение в составе природного капитала, экономического и экологического активов.

В зависимости от того, какой акцент доминирует в характеристике природного капитала, меняется его содержание как актива: экономического или экологического, или того и другого одновременно. Принадлежность природного капитала к конкретному активу принципиально меняет содержание оценки: как выразителя будущих доходов (экономических активов) или как выразителя экологических благ (экологических активов).

В настоящее время в системе национальных счетов к активам относятся только те, которые используются в экономической