

Литература:

1. Стюарт, Т. А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организации / Т. А. Стюарт // М.: Поколение, 2007. — 366 с.
2. Marr B. Management Accounting Guideline. Impacting Future Value: How to Manage your Intellectual Capital. CIMA [Electronic resource]. — Mode of access: https://www.cimaglobal.com/Documents/ImportedDocuments/tech_mag_impacting_future_value_may08.pdf. — Date of access: 20.02.2023.
3. Albert, S., Bradley, K. The Impact of Intellectual Capital / Open University Business School Working Paper. — 1996. — No. 15. — Pp. 98–101.
4. Леонтьев, Б. Б. Цена интеллекта: Интеллектуальный капитал в российском бизнесе: Оценка. Ориентиры. Моделирование. Защита прав / Б. Б. Леонтьев. — М.: Акционер, 2002. — 196 с.
5. Лутохина, Э. А. Креативная трудология (начала инноватики) / Э. А. Лутохина. — Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2008. — 253 с.
6. Бондарь, А. В. Интеллектуальный капитал в экономической системе / А. В. Бондарь, Н. А. Жебентяева, Э. Хостилевич // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. Вып. 12 / [редкол.: В. Н. Шимов (гл. ред.) и др.]; М-во образования Респ. Беларусь, Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск: БГЭУ, 2019. — С. 47–55.
7. Шкарупета, Е. В. Организационно-экономический механизм управления знаниями в социально-экономических системах: автореф. дис. канд. эк. наук: 05.13.10 / Е. В. Шкарупета; ВГУ. — Воронеж, 2008. — 24 с.



Н. И. Архипова, д-р экон. наук, профессор,
зав. кафедрой организационного развития
e-mail: arkhipova.n@rggu.ru
РГГУ (г. Москва)

В. И. Маколов, канд. экон. наук, доцент
e-mail: makolov.v@rggu.ru
РГГУ (г. Москва)

Концепция управления талантами в системе менеджмента качества организации

Одним из ключевых элементов в системе менеджмента качества организации является компетентный и вовлеченный персонал, способный обеспечивать результативность и эффективность деятельности организации. Важнейшим принципом менеджмента качества является улучшение, которое предполагает постоянное увеличение способностей организации выполнять требования и ожидания различных групп заинтересованных сторон применительно ко всем процессам и аспектам деятельности организации, при этом талантливые работники — важнейший ресурс организации и результаты ее деятельности зависят от того, как эти сотрудники ведут себя в рамках системы, в которой они работают.

Распространенным подходом в настоящее время является понимание таланта как способностей, компетенций, знаний, опыта, потенциала, результативности и эффективности сотрудника (кандидата), позволяющих ему достигать наивысших результатов.

Система менеджмента качества наиболее результативна, когда работники четко понимают и эффективно реализуют на практике свою компетентность, необходимую для выполнения их функций и обязанностей. Талантливые работники на всех уровнях организации повышают ее способность создавать ценность.

Наиболее очевидные положения, касающиеся управления талантами в системе менеджмента качества, представлены в отношении к лидерству. В соответствии с ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» лидеры на всех уровнях организации обеспечивают единство цели и направления деятельности компании и создают условия, при которых работники взаимодействуют для достижения целей организации в области качества. Возможные действия лидеров включают: доведение миссии, видения, стратегии, политик и процессов до работников организации; создание и поддержание общих ценностей, беспристрастности и этических моделей поведения на всех уровнях организации; создание атмосферы доверия и честности; поощрение приверженности всей организации к качеству; обеспечение того, что лидеры всех уровней являются положительным примером для работников организации; обеспечение работников необходимыми ресурсами, подготовкой и полномочиями для осуществления деятельности с ответственностью; вдохновлять, поощрять и признавать вклад работников.

Данные действия требуют проявления особых качеств лидеров, включая мягкие навыки. Например, умение вдохновлять становится профессионально важным качеством руководителя. Очевидно, что руководитель

любого уровня, способный к эффективной реализации указанных функций, неотделим от понятия «талантливый руководитель». Более того, в рамках концепции управления талантами руководитель должен обеспечить привлечение талантливых сотрудников на все уровни организации.

В соответствии с п. 9.2.1 ГОСТ Р ИСО 9004-2019 «Менеджмент качества. Качество организации. Руководство по достижению устойчивого успеха организации», организации следует разработать и внедрить процессы для привлечения и удержания работников, обладающих фактической или потенциальной компетентностью и готовностью активно участвовать в деятельности организации. Управление персоналом следует осуществлять посредством запланированного, прозрачного, этичного и социально ответственного подхода на всех уровнях организации.

В целом, реализация современных подходов и практик управления талантливыми сотрудниками позволяет значительно повысить эффективность системы менеджмента качества и обеспечить непрерывное улучшение всех аспектов деятельности организации в области качества.



Н. И. Архипова, д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (г. Москва, Россия)

С. В. Назайкинский, канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (г. Москва, Россия)

О. Л. Седова, канд. техн. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (г. Москва, Россия)

Трансформация управления человеческими ресурсами в условиях развития новых форм занятости

Человеческий капитал является главным богатством страны и основной ценностью предприятий и организаций. Поэтому проблема управления человеческими ресурсами является чрезвычайно актуальной и имеет большое практическое значение.

Следует отметить, что в современных условиях политических и экономических кризисов, глобальных системных изменений в мире, демографических сдвигов, смены поколений, снижения численности экономически активного населения на рынке труда широкое распространение получили нестандартные формы занятости. Международная организация труда выделяет 18 разновидностей занятости, которые отличаются особенностями правового регулирования трудовых отношений, формами организации работы, способами оплаты труда и т. д.

Анализ распространения различных форм занятости на рынке труда позволяет сделать следующие выводы [1].

Во-первых, в рамках традиционной занятости работников отмечается тенденция более широкого использования ее комбинированного вида, при котором работник часть рабочих дней работает на территории работодателя, а часть — дистанционно, а также применения гибких режимов рабочего времени.

Во-вторых, в условиях кризиса получили развитие такие формы занятости, как самозанятость, индивидуальное предпринимательство и т. д.

В-третьих, тенденция совмещения одним человеком нескольких форм занятости, например работа по трудовому договору и самозанятость.

В-четвертых, в условиях цифровизации экономики широкое распространение получили формы занятости, основанные на использовании онлайн-сервисов (цифровых платформ) для взаимодействия работодателя и исполнителя работы (фриланс, платформенная занятость).

Следует отметить, что платформенная занятость является одной из наиболее быстро развивающихся форм занятости в мире. У людей появилась возможность работать из любой точки мира сразу с несколькими работодателями, а у организаций привлекать исполнителей с международного рынка труда [2].

Несмотря на то, что с февраля 2022 г. в связи с началом российской специальной военной операции многие крупные международные биржи фриланса заявили о приостановке работы на территории России и Республики Беларусь, сотрудничество двух стран в сфере занятости может осуществляться как на российских (например, Freelance.ru, FreelanceJob, FL.ru, Workspace, Kwork), так и на белорусских (например, ITfreelance.by, Freelance.by, SolarStaff) открытых онлайн-платформах.

Новые формы занятости кардинально меняют технологии управления человеческими ресурсами. Привлечение, оценка, обучение, адаптация, мотивация работников с различными формами занятости имеют значительную специфику. Кроме того, несмотря на несомненные достоинства платформенной занятости,