

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2019, №2, Том 11 / 2019, No 2, Vol 11 <https://esj.today/issue-2-2019.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Чуланова О.Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being // Вестник Евразийской науки, 2019 №2, <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

For citation:

Chulanova O.L. (2019). Competence of staff in a digital economy: the operationalization of the soft skills of the organization's staff with orthobiotic and well-being skills. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 2(11). Available at: <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf> (in Russian)

УДК 331.44

Чуланова Оксана Леонидовна¹

БУ ВО ХМАО – Югры «Сургутский государственный университет», Сургут, Россия
Профессор кафедры «Государственного и муниципального управления и управления персоналом»

Доктор экономических наук, доцент

E-mail: chol9207@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=535996

Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being

Аннотация. В условиях перехода к четверной промышленной революции, максимальной цифровизации всех процессов, самым важным ресурсом остается персонал. В статье представлен контент-анализ дефиниции «цифровая экономика», рассмотрены преимущества и риски цифровой экономики, рассмотрены требования к персоналу в цифровой экономике. Рассмотрены преимущества цифровой экономики с точки зрения экономики труда. Идентифицированы риски, связанные с цифровой экономикой. Рассмотрены требования, предъявляемые к персоналу в цифровой экономике. В статье предпринята попытка рассмотреть оперативные и стратегические задачи, стоящие перед экономикой труда для реализации поставленных целей в рамках здоровьесберегающих технологий персонала. Рассмотрено влияние перехода от здоровья к увеличению производительности труда. Интегрируя и развивая подходы различных исследователей, в статье выделены основные преимущества реализации технологии well-being. В статье представлена авторская операционализация soft skills персонала в цифровой экономике с включением в состав soft skills персонала организации ортобиотических навыков и навыков well-being, как очень важные навыки самоорганизации в эпоху цифровой экономики. В статье представлена разработанная автором процессная модель формирования и развития ортобиотических компетенций и компетенций well-being персонала организации. В ней представлен механизм и управление процессом формирования данных компетенций.

Ключевые слова: цифровая экономика; требования к компетенциям персонала в цифровой экономике; преимущества цифровой экономики; риски цифровой экономики; hard skills и soft skills; здоровьесберегающие технологии персонала; ортобиотика; well-being;

¹ <https://www.chulanova.com>.

ортобиотические компетенции; компетенции well-being; процессная модель формирования и развития ортобиотических компетенций и компетенций well-being персонала организации

13–15 февраля 2019 года в Сочи прошел Российский инвестиционный форум, в котором приняло участие более 8000 ведущих экономистов и предпринимателей, экспертов и консультантов, журналистов и экспонентов, руководителей крупных отечественных и зарубежных компаний, представителей федеральных и региональных органов власти. Центральной темой Форума стала «Национальные проекты: от стратегии к действию». Национальные проекты рассматриваются через призму единой матрицы, в которой должна укладываться жизнь всей страны. Все, что предстоит сделать для улучшения жизни людей, для обеспечения стратегического роста и развития страны в ближайшие шесть лет, сведено в показатели национальных проектов. Именно этим вопросам и был посвящен форум.

Одним из знаковых мероприятий стартового дня стал форум «Здоровое общество. На пути к цели 80+», который объединил представителей органов власти, экспертного сообщества, руководителей профильных министерств и ведомств для обсуждения комплексных подходов по совершенствованию системы здравоохранения и демографической политики страны.²

«Вопросы укрепления здоровья людей, повышения качества и продолжительности жизни старшего поколения – важная общенациональная цель, приоритет для работы органов государственной власти всех уровней», – указал Президент Российской Федерации Владимир Путин в своем приветствии участникам, организаторам и гостям форума.

В рамках программы Форума прошло не менее 30 мероприятий, которые были посвящены вопросам реализации национальных проектов в области здравоохранения, демографии, экономики, науки и образования.

Ключевым событием Форума стало пленарное заседание «На пути к ожидаемой продолжительности жизни 80 лет в России: задачи и решения», в котором приняли участие: Министр здравоохранения Российской Федерации В. Скворцова, Министр труда и социальной защиты Российской Федерации М. Топилин и другие общественные деятели.

Итоговым мероприятием форума «Здоровое общество. На пути к цели 80+» стала панельная сессия «Продолжительность здоровой жизни – основа развития общества» с участием Председателя Правительства Российской Федерации Дмитрия Анатольевича Медведева. В рамках завершающего мероприятия обсуждалась стратегическая цель России – повышение к 2024 году ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет, из них здоровой – до 67 лет, а также были подведены итоги успешного проведения Форума, который собрал на площадке выдающихся деятелей в сфере здравоохранения, демографии, науки и образования.

² Российский инвестиционный форум Сочи 2019 Итоги работы форума. URL: <https://rusinvestforum.org/news/rossijskij-investitsionnyj-forum-sochi-2019-itogi-raboty-foruma/> (дата обращения 16.02.2019).

На наш взгляд, пристальное внимание Министерства труда и социальной защиты к заявленной тематике совершенно обосновано и ожидаемо. В условиях перехода к четвертой промышленной революции, максимальной цифровизации всех процессов, самым важным ресурсом остается персонал. Попытаемся рассмотреть оперативные и стратегические задачи, стоящие перед экономикой труда для реализации поставленных целей в рамках здоровьесберегающих технологий персонала.

В нашей статье мы предпримем попытку включить в состав soft skills персонала организации ортобиотические навыки и навыки well-being, как очень важные навыки самоорганизации в эпоху цифровой экономики.

Понятие «цифровая экономика» возникло в 90-е годы XX века. Ее идеологию лучше всех обозначил в 1995 году американский ученый-информатик Николас Негропonte (Массачусетский университет): «Переход от движения атомов к движениям битов». Один из ключевых российских экспертов в этой теме председатель совета директоров Института развития информационного общества Юрий Хохлов отмечает, что термин «цифровая экономика» впервые начал широко использовать Дон Тапскотт, автор книги «Электронно-цифровое общество» («Digital Economy»), изданной в 1994 году. Некоторые называли Тапскотта «одним из ведущих кибер-гуру мира».³

Факт активного развития в последние годы научной мысли в направлении исследования инноваций в цифровизации экономики остается фактом. Безусловно, большое внимание уделяется исследованию гипердинамичных информационных потоков. При этом одна из важнейших задач - изучение необходимых компетенций персонала в цифровой экономике. Трансформация экономики на переходе к шестому технологическому укладу подробно рассматривается академиком С.Ю. Глазьевым в докладах Изборскому клубу, в которых он подробно исследует риски человечества в целом при переходе на цифру и актуализации вопросов изменения общественной формации [1]. Бурный рост цифровых технологий и влияние этого процесса на формирование экономики исследуется такими учеными как Якутин Ю.В. [2], Соложенцев Е.Д. [3], Зубарев А.Е. [4] и др.

Понимание цифровой трансформации неоднозначно. Исследователи и практики придерживаются разных точек зрения на определение цифровой экономики.

На наш взгляд особого внимания заслуживает фундаментальный подход Якутина Ю.В. к исследованию понятия цифровой экономики. В своем исследовании он рассматривает возможности «цифровой экономики» с точки зрения конструктивной критики правительственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Автор анализирует ее цели, содержание, основные направления работы и механизмы реализации программы, ее значение для решения задач социально-экономического развития, повышения конкурентоспособности на глобальных рынках и усиления национальной безопасности [2].

Якутин Ю.В. отмечает, что «несмотря на довольно представительный массив действующих официальных документов, задающих тренды способов, форм, методов и механизмов управления цифровой экономикой, сама цифровая экономика как объект управления, тем более как объект стратегического управления, даже в своих основных чертах все еще не описана, не определена в достаточной и необходимой мере (не говоря о мере полной, исчерпывающей). Нет даже ходового, приемлемого общепринятого определения. А те, что есть, не выдерживают и нежнейшего прикосновения критики» [2].

³ The New Digital World of Work: How HR Will Change in 2016. URL: <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2016/01/29/ten-predictions-for-hr-leaders-in-2016-how-the-digital-world-of-work-will-change/#6ed9c2975555> (дата обращения: 29.10.2018).

Таким образом, единого определения термина «цифровая экономика» в настоящее время нет. Совсем недавно возник вопрос о том, что все же стоит определиться с данным термином на уровне государства, поскольку уже не первый год законы и подзаконные акты активно используют данную дефиницию. Синонимично используются также «электронная экономика», «новый технологический уклад мира», «API экономика», «экономика приложений» и «креативная экономика». Европейская часть мирового сообщества чаще употребляет термин «цифровая экономика», а американская в лице Deloitte, IBM и ряда других компаний склоняется к более технологическому «API экономика».³

В таблице 1 представлен контент-анализ определения «цифровая экономика».

Таблица 1

Контент-анализ дефиниции «цифровая экономика»

Автор	Определение
Правительственная Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (28 июля 2017 г.) ⁴	Цифровая экономика представляет собой хозяйственную деятельность, ключевым фактором производства в которой являются данные в цифровой форме.
Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» ⁵	Цифровая экономика-хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг.
Энговатова А. [5].	Цифровая экономика – это экономика, основанная на новых методах генерирования, обработки, хранения, передачи данных, а также цифровых компьютерных технологиях.
Горелов М.А., Ерешко Ф.И. [6]	Цифровая экономика в широком смысле этого слова – это вся экономика, насыщаемая цифровыми продуктами.
Якутин Ю.В. [2]	Цифровая экономика не утверждает новый способ производства, не устанавливает новую систему производственных отношений. Она не отменяет товарно-денежные отношения, не сбрасывает с них венец рыночного триумфа – отношения эксплуатации труда капиталом. Все сохраняется. Цифровая экономика работает в системе товарно-денежных координат, работает как полноценная рыночная экономика. Все законы рынка, т. е. все законы движения товарно-денежных отношений – законы стоимости и цен, законы межотраслевой и внутриотраслевой конкуренции, законы прибыли и возрастания капитала, суть законов, в которых функционирует цифровая экономика – рыночная экономика, опирающаяся на цифровые технологии.

Цифровая экономика отражает переход от третьей промышленной революции к четвертой. Третья промышленная революция, иногда называемая цифровой революцией, относится к изменениям, которые произошли в конце 20-го века с переходом от аналоговых электронных и механических устройств к цифровым технологиям. Четвертая промышленная революция основывается на цифровой революции, но считается новой эрой из-за скорости технологических прорывов, распространенности охвата и огромного влияния новых систем.

Преимущества цифровой экономики представлены на рисунке 1.

⁴ Правительственная Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (28 июля 2017 года). URL: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.

⁵ Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. №203 «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы» URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 18.12.2018).

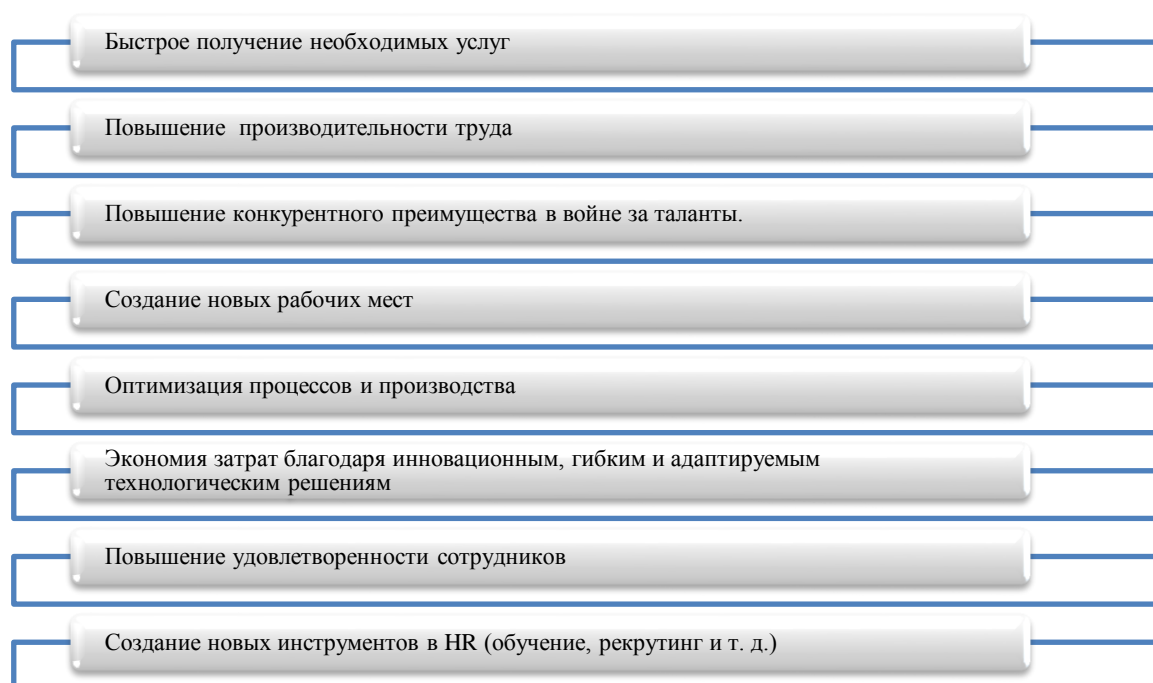


Рисунок 1. Преимущества цифровой экономики с точки зрения экономики труда (составлено автором на основе интеграции данных различных источников⁶)

Безусловно, говоря о преимуществах цифровой экономики, необходимо проанализировать возможные риски. Риски цифровой экономики представлены на рисунке 2.

Рассмотрим требования, предъявляемые к персоналу в цифровой экономике. Л.В. Шмелькова считает, что в цифровой экономике кадры должны обладать следующими необходимыми компетенциями:

- *Цифровые компетенции* – уверенное и эффективное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) для работы, отдыха и общения.
- *Инициативность и предпринимательские компетенции* – способности превращать идеи в действия через творчество, инновации и оценку рисков, а также способности планировать и управлять проектами.
- *Soft skills* – способности выстраивать межкультурные сетевые коммуникации (социальные и профессиональные), учиться и совершенствоваться и др. [7].

⁶ Digital Economy. URL: <https://www.techopedia.com/definition/32989/digital-econom> (дата обращения: 18.10.2018).

Доклад о мировом развитии, 2016 г. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23347/210671RuSum.pdf> (дата обращения: 22.10.2018).

Что такое цифровая экономика, 2017 г. URL: <http://fingramota.org/teoriya-finansov/item/2198-chto-takoe-tsifrovaya-ekonomika> (дата обращения: 22.10.2018).

The New Digital World of Work: How HR Will Change in 2016. URL: <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2016/01/29/ten-predictions-for-hr-leaders-in-2016-how-the-digital-world-of-work-will-change/#6ed9c2975555> (дата обращения: 29.10.2018).

6 HR Trends in the New Digital Economy, 2015. URL: <http://www.glocalthinking.com/en/6-hr-trends-in-the-new-digital-economy/> (дата обращения: 22.10.2018).

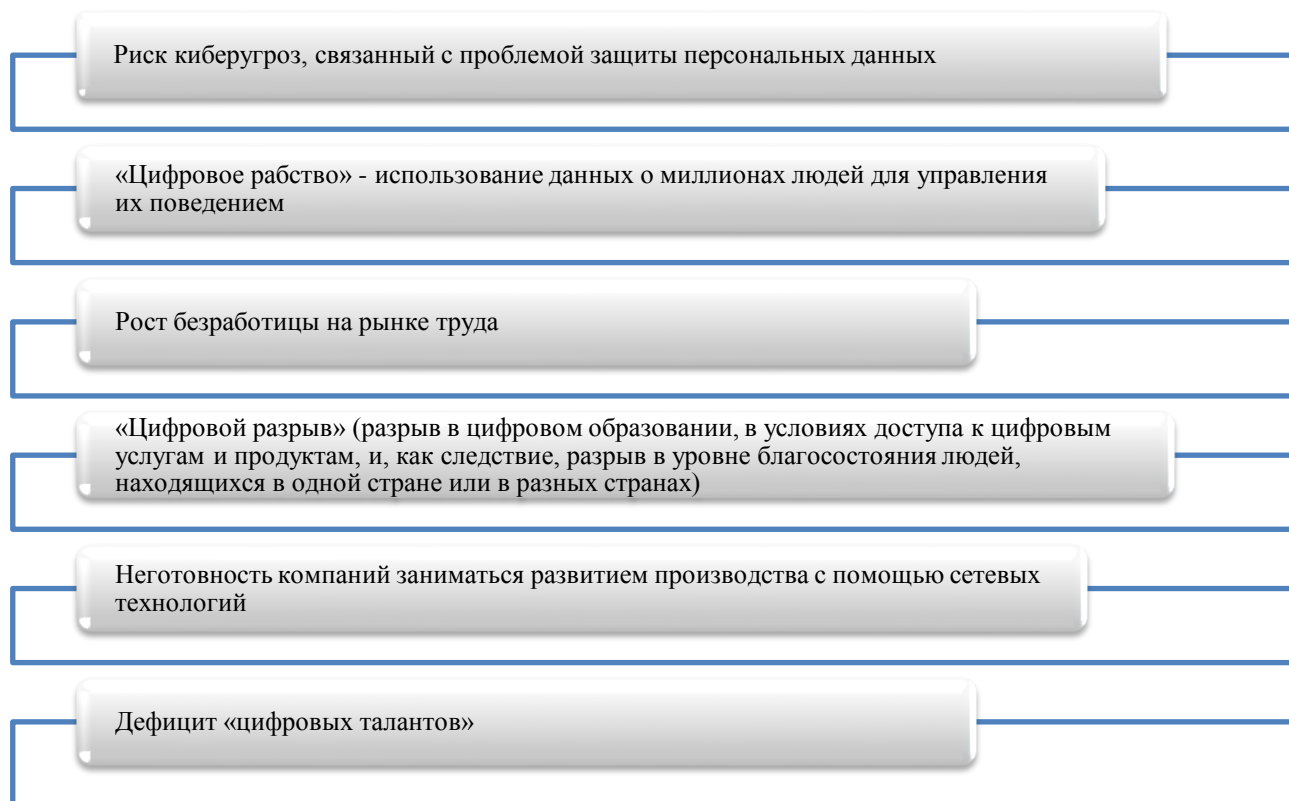


Рисунок 2. Риски цифровой экономики (составлено автором на основе интеграции данных различных источников⁷)

Исследователи отмечают, что кадры должны обладать навыками, которые автоматизация дополняет, а не вытесняет:

- *Когнитивные:* грамотность и математические навыки, а также когнитивные навыки более высокого уровня (например, логическое и креативное мышление); умение решать проблемы, а не знание, необходимое для решения проблем; вербальная грамотность, умение считать, решение проблем, память и быстрота мышления.
- *Социальные и поведенческие:* социально-эмоциональные навыки и личностные качества; готовность получать новый опыт, добросовестность, экстраверсия, такт и эмоциональная стабильность; саморегулирование, готовность к компромиссам, умонастроение, принятие решений и навыки межличностного общения.
- *Технические:* хорошие навыки ручного труда, знание методов, умение работать с материалами, механизмами и инструментами; технические навыки, приобретенные в процессе обучения или профессиональной подготовки по окончании средней школы, либо в процессе трудовой деятельности; навыки,

⁷ The New Digital World of Work: How HR Will Change in 2016. URL: <https://www.forbes.com/sites/joshbersin/2016/01/29/ten-predictions-for-hr-leaders-in-2016-how-the-digital-world-of-work-will-change/#6ed9c2975555> (дата обращения: 29.10.2018).

6 HR Trends in the New Digital Economy, 2015. URL: <http://www.glocalthinking.com/en/6-hr-trends-in-the-new-digital-economy/> (дата обращения: 22.10.2018).

Цифровая экономика, 2017 г. URL: <http://hrm.ru/cifrovaja-ehkonomika> (дата обращения: 29.10.2018).

необходимые для работы по конкретной профессии (например, инженера, экономиста или специалиста по ИТ).³

Популяризованный Тимом Брауном (Генеральный директор ведущей мировой дизайнерской фирмы IDEO)⁸ сотрудник – T-shaped обладает двумя типами характеристик, по мнению Gary Fay. Вертикальный ход «Т» – это глубина мастерства, которая позволяет вносить свой вклад в процесс. Горизонтальный ход «Т» – это знание нескольких разных областей (рисунок 3)⁹.

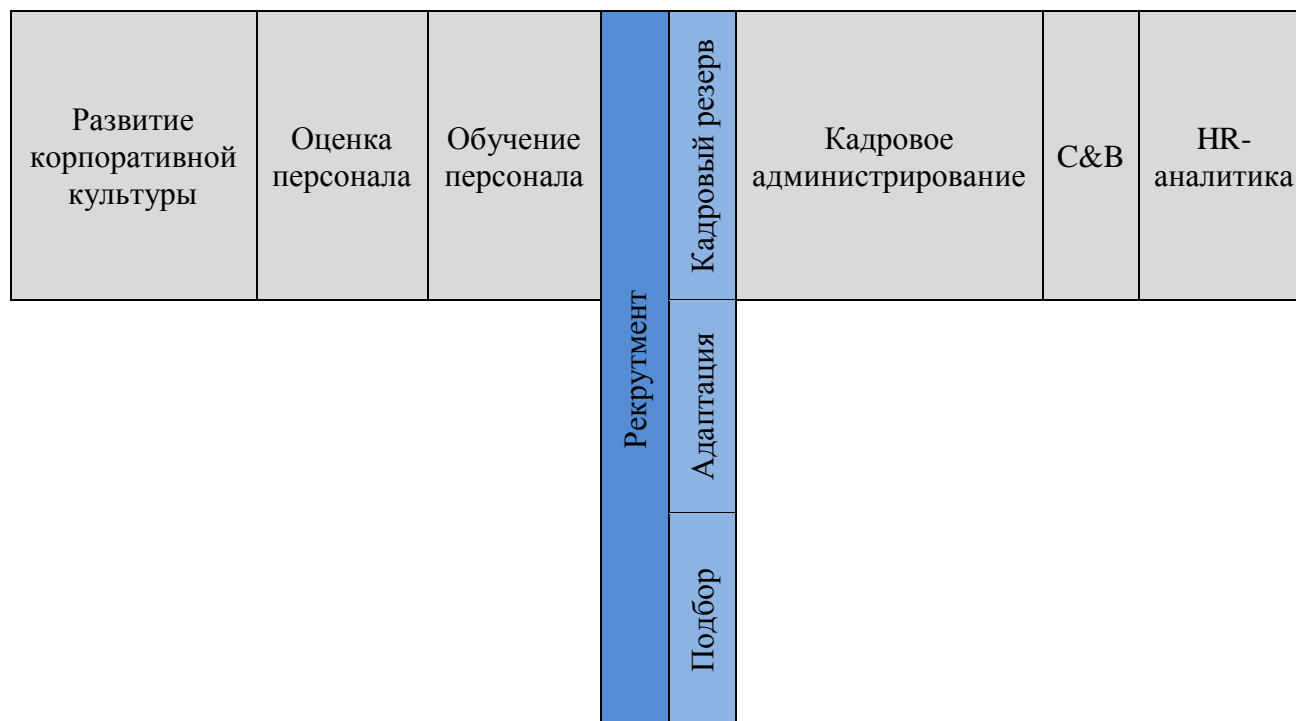


Рисунок 3. T-shaped специалист-рекрутер службы персонала

Многопрофильные сотрудники обладают следующими навыками³:

- Экспертные:
 - Синтез идей.
 - Умение быстро учиться.
 - Высокая способность адаптироваться к новому.
 - Легко переносят опыт прежней сферы в ту, в которую перешли недавно.
- Профессиональные:
 - Освоение смежных областей.
- Дополнительные:
 - Профессиональная уверенность.

⁸ Morten T. Hansen. IDEO CEO Tim Brown: T-Shaped Stars: The Backbone of IDEO's Collaborative Culture, 2010. [Электронный ресурс] URL: https://chiefexecutive.net/ideo-ceo-tim-brown-t-shaped-stars-the-backbone-of-ideoaes-collaborative-culture_trashed/ (дата обращения: 02.11.2018).

⁹ T-shape – люди профессионалы нового уровня. Директор по персоналу: электронный журнал, 2018 [Электронный ресурс] URL: <https://www.hr-director.ru/article/67204-t-shape-lyudi-professionalny-18-m7> (дата обращения: 02.11.2018).

- Командная работа.
- Эффективная коммуникация.
- И т. д.

Изучив основные подходы, определяющие требования к персоналу в цифровой экономике, можно утверждать, несмотря на доминирование DIGITAL и необходимость формирования и развития ядерных твердых компетенций персонала (в таких направлениях сквозных цифровых технологий как нейротехнология и искусственный интеллект; системы распределенного реестра; квантовые технологии; новые производственные технологии; промышленный интернет; компоненты робототехники и сенсорики; технологии беспроводной связи; технологии виртуальной и дополненной реальности), очень большое внимание уделяется развитию soft skills персонала (умение быстро учиться, высокая степень адаптации к новому, когнитивная гибкость, умение работать в команде, эмоциональная компетентность и т. д.) [8–10] Достаточно вспомнить результаты исследования Бостонской консалтинговой группы «Россия 2025: от кадров к талантам» [11].

Исследователями The Boston Consulting Group («Бостонской консалтинговой группы») была создана целевая модель компетенций 2025 [11]. Целевая модель компетенций 2025 – это тот набор ключевых универсальных компетенций, без освоения которых невозможно прийти к эффективности в XXI веке, т. к. этот век – век информационных технологий.

Нами была уже представлена визуализация целевой модели компетенций 2025, которая описана в исследовании «Бостонской консалтинговой группы» [10].

Два крупных кластера из трех, представленных в целевой модели компетенций 2025, представляют soft skills компетенции. Это кластер «когнитивные навыки» и кластер «социально-поведенческие навыки». Авторы исследования отмечают, что все большее проникновение компьютерных решений будет вести к переориентации потребностей рынка труда на универсальные «компетенции XXI века», которые не смогут компенсировать цифровые технологии. Перечни подобных компетенций, по мнению авторов исследования, включают схожий перечень навыков soft skills: нацеленность на саморазвитие, навыки принятия решений и достижения результатов, решение нестандартных задач, навыки коммуникации, межличностные, эмоциональный интеллект и другие.

В качестве одного из основных выводов исследования прозвучал вывод о том, что под влиянием технологических трендов уже сегодня и тем более к 2025 году конкурентоспособность кадров будет определяться не столько «твердыми» навыками, сколько развитием мягких навыков [11].

Таким образом, в настоящее время активно исследуется проблема подготовки кадров для цифровой экономики. Вариативность представлений о компетенциях конкурентоспособного персонала в эпоху цифровой экономики так или иначе касается hard skills и soft skills персонала.

В нашем исследовании мы рассматривали очень важные, с нашей точки зрения, навыки персонала – ортобиотические навыки и навыки well-being. По нашему мнению, они являются неотъемлемой частью soft skills персонала в цифровой экономике.

Корпоративный рынок велнес начал свою деятельность несколько десятилетий назад, уделяя особое внимание физическому здоровью и безопасности сотрудников. Однако, сегодня, определение здоровья значительно расширилось, и включает целый ряд программ, направленных не только на охрану здоровья сотрудников, но и на активное повышение производительности, а также на социальное и эмоциональное благополучие.

В настоящее время они включают в себя инновационные программы и инструменты для финансового благополучия персонала, психического здоровья персонала, здорового питания и физических упражнений, осознанности, сна и управления стрессом, а также изменения в культуре и лидерском поведении для поддержки этих усилий¹⁰.

Придерживаясь пути большинства компаний, Deloitte переместила акцент в well-being программе со «здоровья» на «сокращение случаев выгорания на работе» и к новому фокусу на работоспособность человека. Это путь, который проходит большинство отделов HR, и по которому быстро развивается рынок разработчиков программных продуктов¹¹.

Еще в 1970-х и 1980-х годах, в США были разработаны программы помощи сотрудникам (EAP), которые помогают персоналу оставаться здоровыми и позволяют снизить общие медицинские расходы. Эти программы включают в себя услуги в области психического здоровья, потери веса и советы по проведению тренировок и возмещению расходов, стимулы и возмещение расходов на медицинские осмотры, членство в фитнес-клубе и другие оздоровительные программы. Но только со временем цель – сокращение страховых и медицинских расходов начала смещаться на цель – забота о своих сотрудниках и способствование положительной культуре компании.

Если говорить об отечественном опыте, безусловно, первым в изучении ортобиотических принципов был Мечников И.И. – лауреат Нобелевской премии в области физиологии и медицины, который в начале XX в. заложил основы ортобиотики [12]. Ортобиозом ученый называл правильный образ жизни («орто» – прямой, правильный, «био» – связанный с жизнью). Суть ортобиотики, ее философские основы и общая концепция, изложены Мечниковым в его книгах: «Этюды о природе человека» и «Этюды оптимизма». В ортобиотике используется специфический подход к понятию здоровье. В ортобиотике здоровье рассматривается как единство трех составляющих: физического, психического, нравственного здоровья.

Следует отметить, что в 90-х годах XX века активно изучением здоровьесберегающих технологий персонала отечественных организаций занимался Шепель Виктор Максимович. Он утверждал: «Менеджмент, как профессиональная деятельность, – источник покушений на здоровье тех, кто ей занимается. Здоровье руководителя непрерывно подвергается воздействию трех факторов: большого объема аналитико-синтетической деятельности менталитета, хронического дефицита времени, отведенного на такую работу, напряженной конкурентной борьбы». И на основе этой триады факторов травматизма он обозначил как *«синдром информационно-патологии»*.

Также он выделил еще 5 профессиональных болезней руководителей: кризис «несостоявшегося счастья», «менталитетная усталость», «властный снобизм», «возрастное слабомыслие», «карьерный невроз».

В своем исследовании «Менталитет руководителя. Управленческое мышление» [13] В.М. Шепель приводит высказывание известного биохимика Тома Моэра: «в развитых странах с конца 1980 – начала 1990-х годов стал популярен здоровый имидж делового человека. Кто желает добиться успеха, сделать карьеру и разбогатеть, не может добиться этого, не уделяя внимания своему здоровью и внешнему виду».

¹⁰ Well-being: A strategy and responsibility 2018 Global Human Capital Trends, 2018. URL: <https://www2.deloitte.com/insights/us/en/focus/human-capital-trends/2018/employee-well-being-programs.html> (дата обращения: 09.11.2018).

¹¹ HR-тренды 2018: десять инноваций, которые в корне изменят отношения на рынке труда, 2018. URL: <https://hh.ru/article/505209> (дата обращения: 09.11.2018).

Результаты исследований Шепеля В.М. способствовали и способствуют оказанию помощи руководителям в создании здорового образа жизни и разработке мер по самосбережению профессиональной работоспособности. В итоге сложилась новая научно-прикладная отрасль знаний, которую он назвал *ортобиотикой* – наукой о здоровом образе жизни и технологиях самосбережения здоровья [14; 15].

Говоря об образе жизни, как ключевой проблеме ортобиотики, Шепель В.М. приводит возможные два варианта его толкования:

1. *Образ жизни* – комплекс условий и видов деятельности, необходимых для существования людей.
2. *Здоровый образ жизни* – комплекс условий и видов деятельности, при наличии которых реально всестороннее развитие физического, душевного и духовного здоровья людей, их активная и разнообразная жизнедеятельность.

Предназначение ортобиотики, по мнению В.М. Шепеля, – дать научно обоснованные рекомендации по конструированию «образа жизни».

Также он определил 3 группы здоровьесберегающих технологий, соответствующим трем состояниям здоровья: физическое укрепление – рекреация; душевное успокоение – релаксация; духовное возвышение – катарсис.

При этом, исследователь ввел понятие коэффициент выживаемости (Кв):

$$Кв. = \frac{\text{время рекреации} + \text{время релаксации} + \text{время катарсиса}}{\text{время суток} - \text{время сна}} = 1/6$$

В целях поддержания работоспособности и жизненного тонуса разумно в течение каждого шестичасового цикла (кроме сна) один час Шепель В.М. рекомендует использовать на рекреацию, релаксацию, катарсис.

В стандарт рекреационных мер (по Шепелю В.М.) входит: утренняя гигиеническая гимнастика – с нее начинается адаптация организма к новому рабочему дню; компенсационная гимнастика – она проводится в виде физических пауз в течение дня; прогулочная ходьба, танцы, дыхательный тренинг; работы в саду, выгуливание домашних собак.

Стандарт релаксационных мер (по Шепелю В.М.): смехотерапия, танцевальная терапия, психофизические тренинги, массажи, водные процедуры, аутотренинг и медитация, сон, природные антидепрессанты, антистрессовая самозащита, «эффект комплимента».

Стандарт катарсисных мер, (по Шепелю В.М.): нравственный самоконтроль, самоободрение, общение с природой, общение с детьми, музыка, чтение, художественное исполнение и творчество, посещение театральных и эстрадных зрелищ, просмотр спортивных мероприятий, фильмотерапия, путешествия, выезды на дачу, в пансионат, санаторий.

Важное значение в структуре факторов, влияющих на состояние здоровья, по мнению Шепеля В.М., имеет семейное благополучие. Семья – это оазис рекреации, релаксации и катарсиса: в семье возможны полноценное питание, с удовольствием выполняемые физические работы, разнообразие чувств, осознание в общении с детьми важности собственного духовного роста. Семейное благополучие – гарантия благоприятного влияния на здоровье и профессиональную деятельность руководителя.

В настоящее время, время скоростей, время бесконечной турбулентности, время, в котором технологии определяют успешность проектов, перечисленные результаты исследований звучат даже несколько наивно. Но, на наш взгляд, именно сейчас, когда происходит автоматизация всех производственных процессов, когда искусственный интеллект,

виртуальная реальность вошли не только в сферу развлечений, но и являются базовыми в трудовой деятельности, именно технологии здоровьесбережения персонала (как физического так и психического) должны стать магистральным направлением в экономике труда в части гуманизации трудовой деятельности.

С.В. Ионова в своем исследовании справедливо утверждает, что сфера деятельности общества по обеспечению благополучия человека и оптимизации общей производительности системы сегодня начинают учитываться в исследованиях и практических рекомендациях по психологии, менеджменту, педагогике. Так, при оценке качества рекламы, учебных материалов, мультимедийных средств используются терминологические обозначения: «эргономика познания», «когнитивная эргономика», «эргономика образования», «эргономика интеллектуального труда», «уровни эргономичности» и др. [16].

Исследуя данную проблему, мы провели контент анализ дефиниции «ортобиотика» (таблица 2).

Таблица 2

Контент анализ дефиниции «Ортобиотика»

Автор	Определение
Мечников И.И. [12]	Ортобиотика – уход за собственной персоной, самосбережение жизни путем научно организованного образа жизни.
В.М. Шепель [13–15]	Ортобиотика – наука о здоровом образе жизни и технологиях самосбережения здоровья. Предназначение ортобиотики – дать научно обоснованные рекомендации на этот счет. Ортобиотика разрабатывает технологии каждого возрастного этапа жизни людей. Она носит превентивный характер, ее наработки призваны помочь людям упреждать какие-либо нежелательные процессы в их физическом, психическом и нравственном здоровье. Для ортобиотики нравственные проблемы чрезвычайно много значат, как и проблемы психологические.
Амосов Н.М. [17]	Ортобиотика – греч. от orthos – правильный, прямой, и bion – жить) – новая наука о самосбережении здоровья, рациональном образе жизни и труда, гармонизации человека и окружающей природы.
И. Несивкина [18]	Ортобиотика – это наука, изучающая технологию самосбережения людьми здоровья и наполнения жизненным оптимизмом.
Усикова И.В., Кугузова Т.Ф. [19]	Ортобиотика – это наука, синтезирующая обширный круг различных научных и технологических знаний. Ортобиотику называют «теоретико-прикладной основой человековедения». Основной целью данной науки является самосбережение жизни «путем научно организованного образа жизни» и жизненного оптимизма.
Б. Углицких [20]	Ортобиотика – уроки оптимизма на все времена.

Многие ученые занимались изучением феномена «well-being» (благополучия), имеется достаточное количество исследований, посвященных данной проблеме. Однако единой классификации составляющих благополучия все еще не существует. В таблице 3 представлен контент анализ дефиниций «благополучие», «субъективное благополучие» и «well-being».

Заслуживает внимания исследование благополучия, проведенное Галиахметовой Л.И., в котором она взаимосвязывает триаду: благополучие, субъективное благополучие и удовлетворенность жизнью [23].

Таким образом, становится понятным, что начатое еще в начале XX века Мечниковым И.И. и продолженное в 80–90-х годах прошлого столетия исследование Шепеля В.М., посвященное ортобиотике, сбережению здоровья персонала в рамках гуманизации трудовой деятельности, наполняется новыми смыслами в эпоху цифровой экономики в новом направлении well-being (в переводе с англ. – благополучие, благосостояние).

Таблица 3

Контент анализ дефиниций «благополучие» и «well-being»

Автор	Определение
Tom Rath и Jim Harter [22]	Авторы выделяют следующие сферы жизни в качестве элементов благополучия («Well-being»): 1) профессиональное благополучие (карьера, призвание, профессия или работа); 2) физическое благополучие (крепкое здоровье); 3) социальное благополучие (важность ближайшего окружения и социальных взаимоотношений); 4) финансовое благополучие (финансовая безопасность, удовлетворенность своим уровнем жизни); 5) благополучие в среде проживания (безопасность, собственный вклад в развитие общества). Причем, по словам авторов, успех должен присутствовать во всех пяти элементах, так как достижения в одной из областей не может компенсировать неудачу в другой.
Deloitte ¹²	Well-being – это стратегия готовности рабочей силы.
CIPD ¹³	Well-being – состояние эмоционального и физического благополучия, созданного набором условий и способностей.
HR-tv.ru ¹⁴	Well-being – эко комплексные решения по управлению стрессом и энергией, и в целом здоровым образом жизни.
Apostrophe media ¹⁵	Well-being – поддержание разных аспектов человеческой жизни – здоровье физическое и эмоциональное, духовное развитие и управление финансами.
Жариновская Л. [21]	Well-being – благополучный образ жизни, непрерывное развитие, спорт, отсутствие вредных привычек, создание баланса между работой и отдыхом, качество окружающей среды, стиль взаимодействия с людьми.
М. Селигман [25, с. 37]	Составляющими благополучия считает: 1) вовлеченность; 2) смысл; 3) положительные эмоции; 4) достижения (свершения, победы, успех); 5) отношения с другими людьми (напрямую связаны с остальными элементами, так как приносят смысл в жизнь, сопровождаются либо вовлеченностью, либо положительными эмоциями и связаны с достижениями). Некоторые из данных составляющих оцениваются объективно, другие – субъективно (на основе самооценки). Каждый элемент способствует достижению более высокого уровня благополучия, но «благополучие не сводится ни к одной из составляющих». Совершая выбор в жизни, мы стремимся достичь наибольшего успеха по каждой составляющей.

Deloitte¹⁶ провели дискуссию по теме «Благосостояния» на конференции IMPACT 2017 года и участники согласились с тем, что «благосостояние – это стратегия готовности рабочей силы». Другими словами, если люди не появятся на работе, чувствуя себя хорошо и

¹² Well-being at Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/inclusion-work-life-fit.html> (дата обращения: 08.11.2018).

¹³ CIPD. Financial well-being: the employee view, 2017. URL: https://www.cipd.co.uk/Images/financial-well-being-employee-view-report_tcm18-17439.pdf (дата обращения: 08.12.2018).

¹⁴ Wellbeing-технологии – основа благополучия компании. Управлять можно тем, что можно измерить, 2017 г. URL: <https://hr-tv.ru/video/hr-instruments/wellbeing-tehnologii-osnova-blagopoluchija-kompanii-upravljat-mozhno-tem-chno-mozhno-izmerit.html> (дата обращения: 09.11.2018).

¹⁵ Забота об эмоциональном и физическом здоровье сотрудников может быть коммерчески выгодна. URL: <http://apostrof-media.com/blog/trands/zabota-ob-emocionalnom-i-fizicheskom-zdorove-sotrudnikov-mojet-byt-kommercheski-vygodna-65.html> (дата обращения: 08.11.2018).

¹⁶ Международная сеть компаний, оказывающих услуги в области консалтинга и аудита. «Делойт» входит в «большую четвёрку» аудиторских компаний и является самой крупной профессиональной сетью по количеству сотрудников (263 900 человек) [1]. В 2017 году журнал Fortune включил Deloitte в рейтинг 100 самых выдающихся компаний мира.

присутствующими (то есть, отдохнувшими, здоровыми и в ресурсном состоянии), организации просто не могут эффективно работать. Эта простая идея является основой современного процветающего рынка благосостояния (рисунок 4).

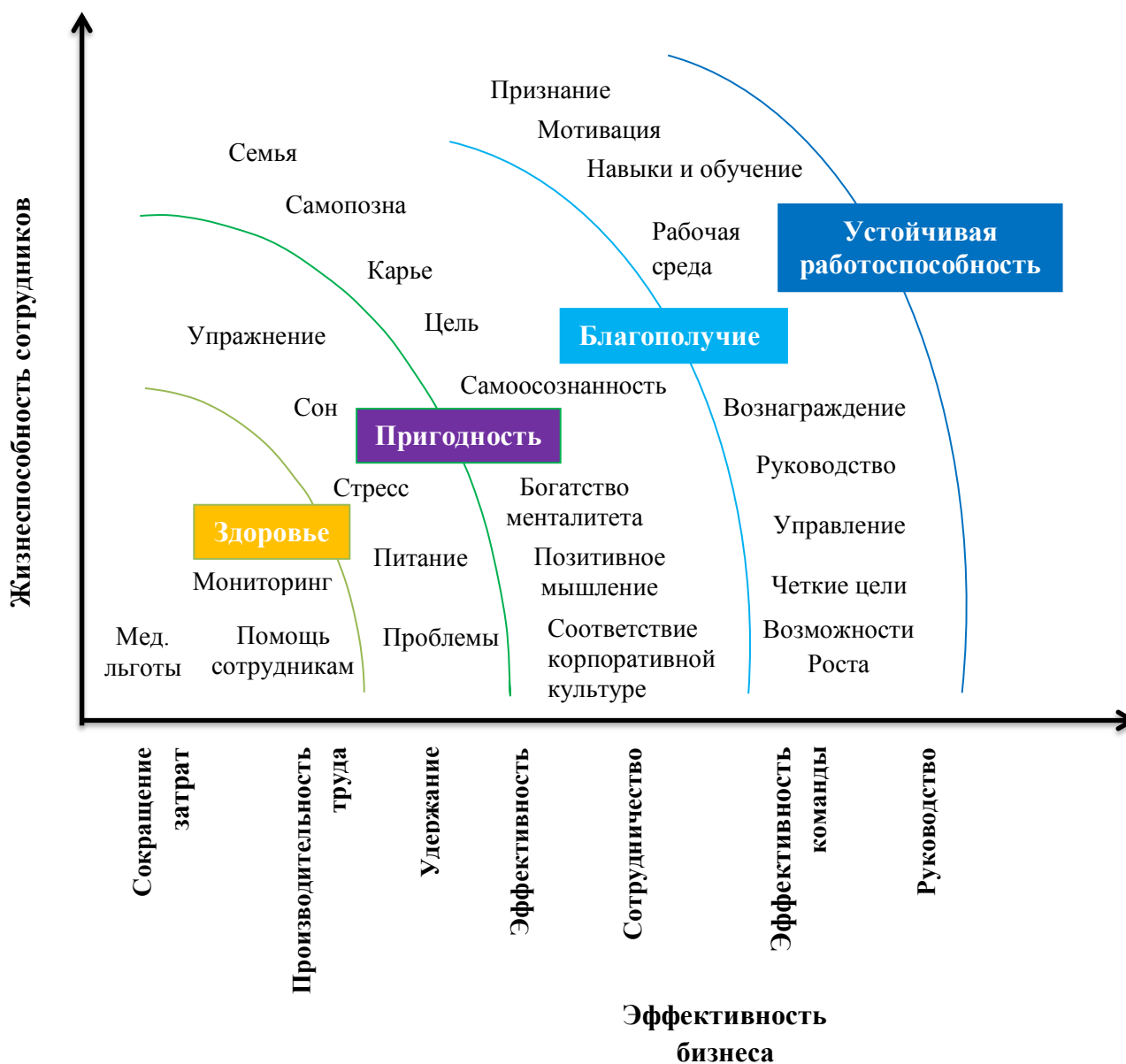


Рисунок 4. Влияние перехода от здоровья к увеличению производительности труда [14]

По мнению Josh Bersin, сегодня на рынке технологий HR есть десятки инструментов, платформ, учебных программ и аналитических систем, предназначенных для измерения, мониторинга и улучшения благополучия на работе. Oracle, например, внедрила решение о благополучии, встроенное в новейшие выпуски облака Oracle HCM. Ceridian Dayforce HCM предлагает "TeamRelate" профили, чтобы предоставить персоналу персонализированный коучинг о том, как взаимодействовать с другими сотрудниками, основанные на их личности и типе профиля [24].

Также CIPD в восемнадцатом ежегодном обзорном отчете приводит результаты опроса более 1000 HR-специалистов. Исследование показывает, что за последние годы проблема на рабочем месте, связанная с психическим здоровьем, явно увеличилась. Граница между работой

людей и внутренними переживаниями все более размывается: многие считают невозможным оставить свои личные проблемы за пределами офиса. Это означает, что организации должны знать о сложностях в жизни сотрудников и относиться к ним с пониманием, ведь некоторые нуждаются в поддержке [26].

Профессия HR играет ключевую роль в управлении программой здравоохранения и благосостояния в организациях путем обеспечения того, чтобы руководители рассматривали его как приоритетное, и чтобы практика благополучия сотрудников была интегрирована в повседневную работу организации.

Исследователи и практики выделяют ключевые направления, которых должны придерживаться HR-специалисты:

- Изучение потенциальных причин отсутствия работников на рабочих местах.
- Индивидуальная политика и практика для управляющих и работников.
- Создание более надежной основы для развития хорошего психического здоровья.
- Сделать убедительное деловое предложение для инвестирования в здоровую культуру.
- Усилить возможности линейных менеджеров.

Большинство организаций обеспечивают благосостояние сотрудников следующим образом:

- 87 % предлагают какое-то пособие по укреплению здоровья (чаще всего с бесплатными исследованиями зрения).
- Более трех четвертей предлагают некоторую форму поддержки сотрудников (чаще всего доступ к консультационным услугам и программам помощи сотрудникам).
- 70 % предлагают своего рода страхования или защиты, по крайней мере, некоторым группам персонала.
- Результаты CIPD показывают, что доля организаций, предлагающих программы помощи сотрудникам, страхование от несчастных случаев и т. д. увеличилась по сравнению с предыдущими годами.
- Доля организаций, предлагающих скрининг здоровья сотрудникам, остается на том же уровне [26].

Достижения за 2018 г. по мнению сотрудников организации в области здоровья и благосостояния (рисунок 5) и основные причины стресса в работе за последние несколько лет сильно изменились. (рисунок 6). Рабочая нагрузка по-прежнему является наиболее распространенной причиной, особенно в больших организациях. Стиль управления теперь является второй основной причиной стресса (третья основная причина в 2016 году).

Говоря об основных причинах отсутствия сотрудников на рабочих местах, выявляют психическое заболевание, которое по сравнению с предыдущими годами только возрастает (22 % организаций по сравнению с 13 % в 2016 году). Больше респондентов в 2018 году сообщают об увеличении числа зарегистрированных общих психических состояний, таких как беспокойство и депрессия.

Достижения в области здоровья и благополучия



Рисунок 5. Достижения за последние 12 месяцев (2018 г.) по мнению сотрудников организации в области здоровья и благополучия (% респондентов) [26]

Причины стресса на работе (% респондентов)



Рисунок 6. Причины стресса на работе [26]

Интегрируя и развивая подходы различных исследователей, можно выделить основные преимущества реализации технологии well-being:

1. Формирование позитивного имиджа организации, как организации, активно работающей над гуманизацией трудовой деятельности персонала.
2. Повышенная мотивация, гибкость и удержание персонала.
3. Улучшение психологического благополучия.
4. Повышение производительности труда.
5. Сокращение затрат на выплату пособий.
6. Создание лояльности (в идеале – вовлеченности) персонала организации.

Наряду с достоинствами следует учитывать и риски:

1. Высокие затраты на внедрение и текущее обслуживание.
2. Требуется серьезного отношения руководителя к технологии.
3. Пролонгированная отдача от внедрения технологии.
4. Требуется временных затрат на внедрение технологии [26–27].

В рамках «благополучия» можно выделить компетенции в рамках саморегуляционных навыков: ортобиотические навыки и навыки well-being. Их мы предлагаем рассматривать как базовые «soft skills» персонала (мягкие навыки) в цифровой экономике.

Интегрируя и развивая подход Чулановой О.Л., к операционализации soft skills, мы представляем дополненный вариант операционализации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being (рисунок 7).

Исходя из заявленных задач исследования, нами была разработана концепция реализации ортобиотического подхода и well-being-подхода в работе с персоналом в цифровой экономике. Она была представлена в более ранних публикациях.

Инструментарий оценки благополучия сотрудников на сегодняшний день недостаточен. Это тоже является задачей нашего исследования. В дальнейшем планируется разработать комплексный инструментарий оценки благополучия персонала организации.

На рисунке 8 представлена разработанная автором статьи процессная модель формирования и развития ортобиотических компетенций и компетенций well-being персонала организации. В ней представлен механизм и управление процессом формирования данных компетенций. Хочется более предметно остановиться на создании условий для формирования указанных компетенций.

Среди возможных способов поддержания «благополучия» в офисах можно отметить способы, представленные на рисунке (рисунок 9).

В Финляндии, к примеру, начали вводить оплачиваемый дневной сон на работе. Некоторые фирмы даже нанимают особых тренеров, которые учат правильно расслабляться.

Способы поддержания благополучия персонала со стороны организации представлены на рисунке 10.

Поддержание благосостояния самим сотрудником возможно при помощи сервиса LifeAddWiser, с помощью которого можно оценить все сферы своей жизни: здоровье, финансы, карьеру социальное благополучие. Можно применить подход Шепеля В.М. и использовать один час на рекреацию, релаксацию, катарсис (В.М. Шепель).

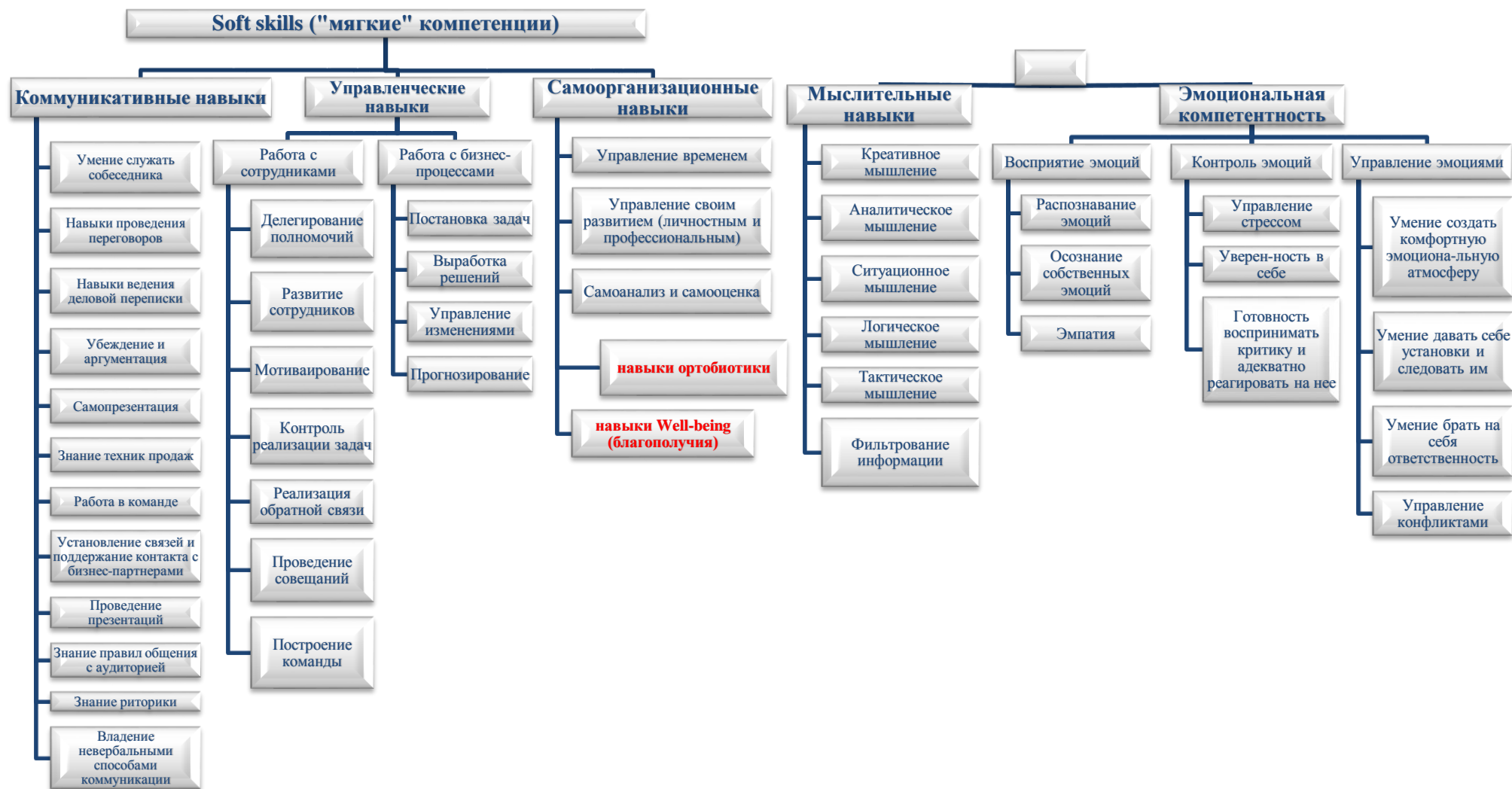


Рисунок 7. Операционализация soft skills (разработано автором на основе интеграции подхода Чулановой О.Л. [8])

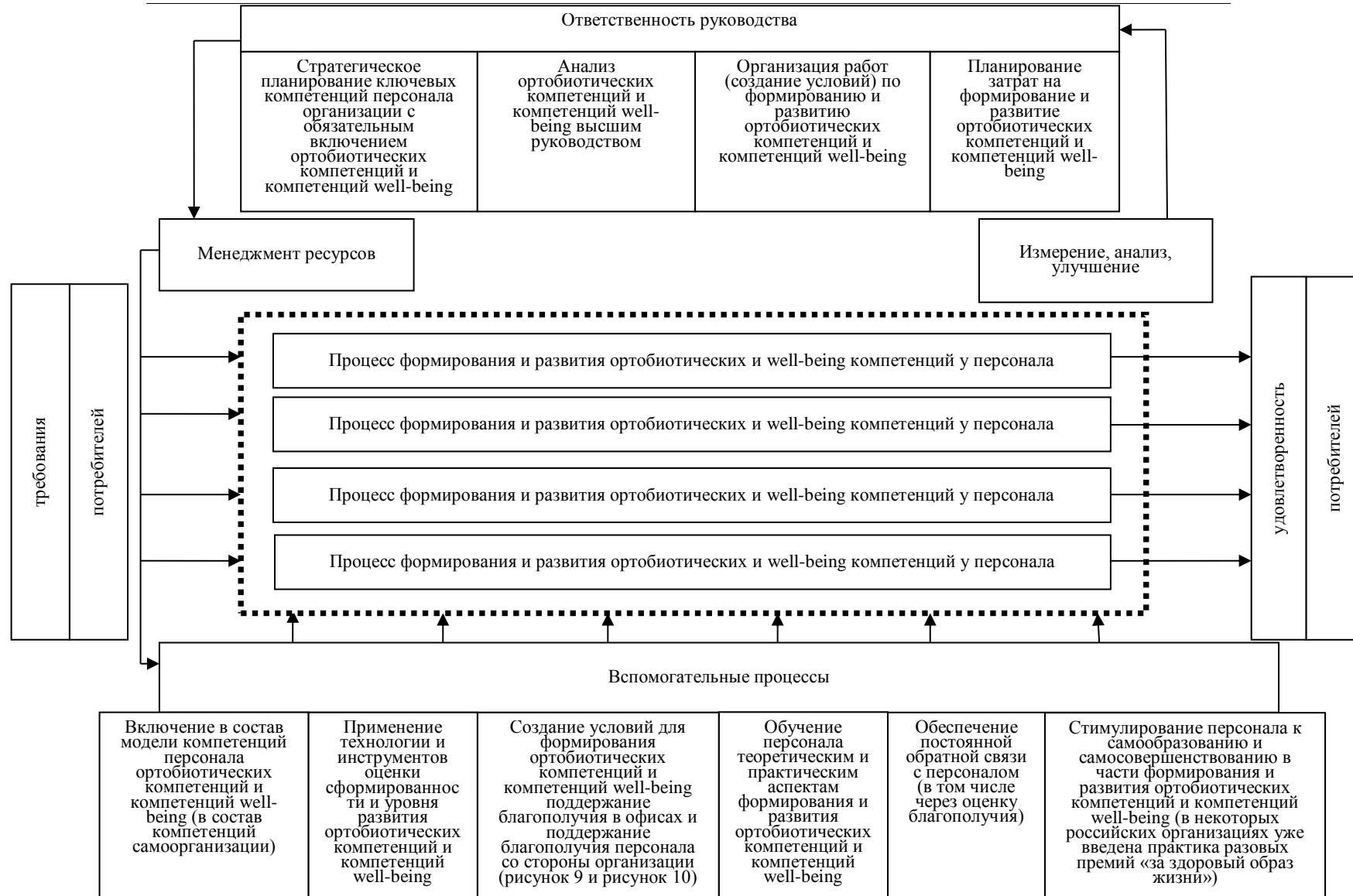


Рисунок 8. Процессная модель формирования и развития ортобиотических компетенций и компетенций well-being персонала организации



Рисунок 9. Способы поддержания благополучия в офисах (создание рабочей среды)

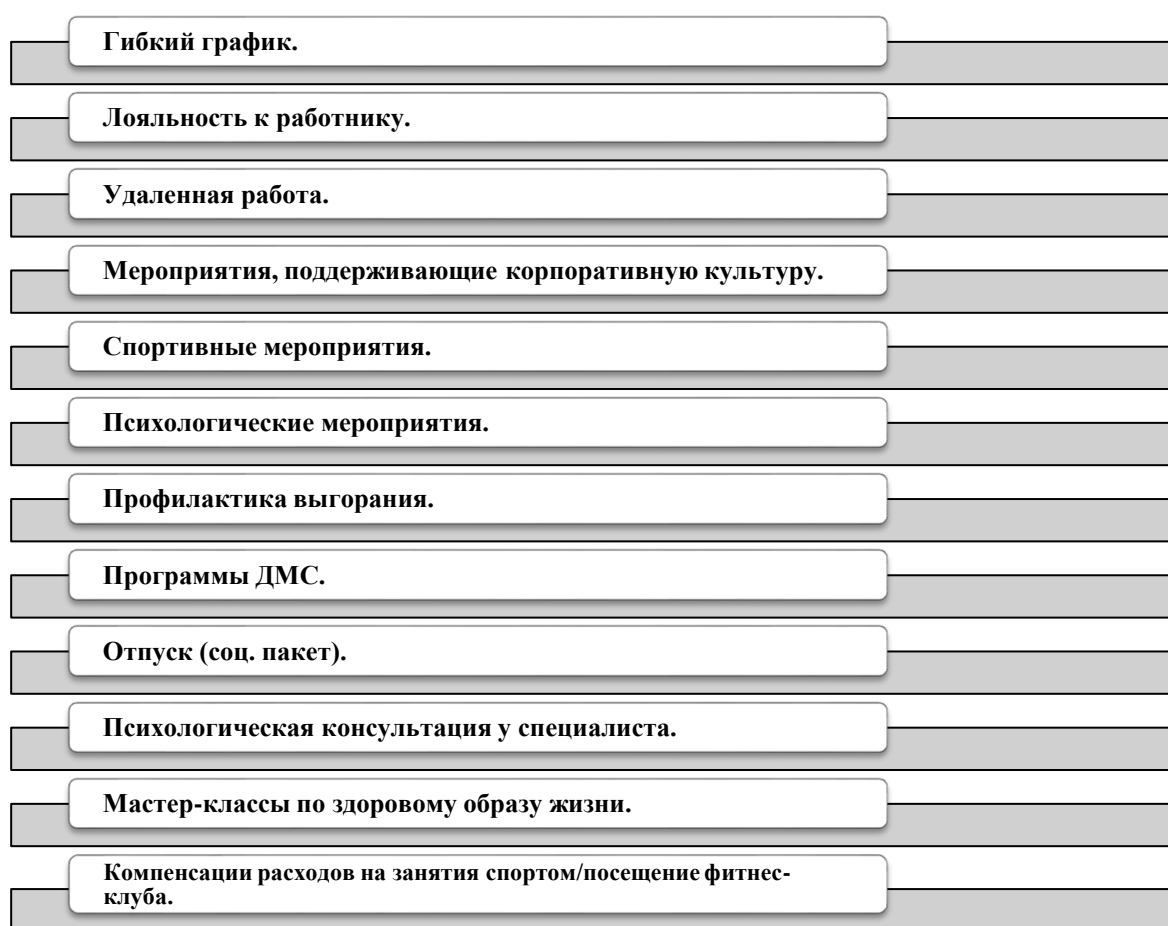


Рисунок 10. Способы поддержания благополучия персонала со стороны организации

Если сосредоточиться на практических примерах благополучия, то стоит отметить, что организации сейчас все больше внимания уделяют благополучию сотрудников. Исследование, которое провели совсем недавно в SunTrust Bank, убедительно показало, что 70 % работающих взрослых чувствуют умеренный или высокий уровень финансового стресса в своей жизни. После этого руководство банка внедрило бесплатную программу онлайн-обучения, которая помогает сотрудникам сэкономить \$2 тыс. на случай чрезвычайной ситуации, получить один

оплачиваемый дополнительный выходной день, правильно составить завещание, сформировать семейный бюджет и т. д. Компании также интегрируют новейшие технологии в оздоровительные программы. Программы оздоровления используют Internet of Things (IoT) и внедряют искусственный интеллект в решения для благополучия. Инструменты AI позволяют пользователям узнать состояние их здоровья и соответствие фитнес-программы их возможностям.¹⁷

В одной из российских авиакомпаний уже существует практика разовых премий «за здоровый образ жизни».

Таким образом, вопросы, связанные с обеспечением благополучия и благосостояния сотрудников будут в ближайшем будущем актуализируются в цифровой экономике.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глазьев С.Ю. Великая цифровая экономика. DOI: <https://izborskclub.ru/14013> (Дата обращения 29.01.2019).
2. Якутин Ю.В. Российская экономика: стратегия цифровой трансформации (к конструктивной критике правительственной программы «Цифровая экономика Российской Федерации») // Менеджмент и бизнес-администрирование. 2017. № 4. С. 27–52.
3. Соложенцев Е.Д. Цифровое управление государством и экономикой // Актуальные проблемы экономики и управления. 2018. No 1 (17). С. 136–153.
4. Зубарев А.Е. Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2017. No 4 (47). С. 177–184.
5. РИА Новости и доцент кафедры инноваций Александра Энговатова о цифровой экономике, 2017 г. URL: https://www.econ.msu.ru/about/comments/Article.20170801150236_7252/ (дата обращения: 18.10.2018).
6. Горелов М.А., Ерешко Ф.И. О моделях централизации и децентрализации управления о цифровом обществе // Цифровая экономика: электронный журнал, 2018 №1(1) URL: http://digital-economy.ru/images/easyblog_articles/355/1-journal.pdf (дата обращения: 18.10.2018).
7. Шмелькова Л.В. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире, 2016 №8 (30). URL: http://www.dpoedu.ru/wordpress/wpcontent/uploads/Shmelkova_DPO_magazine_8-2016.pdf (дата обращения: 02.11.2018).
8. Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
9. Чуланова О.Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
10. Чуланова О.Л., Вызовы и тренды на рынке труда: синергия цифровизации и soft skills // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России.

¹⁷ Как построить организацию будущего: новые тенденции в управлении персоналом // URL: <https://hub.kyivstar.ua/kak-postroit-organizatsiyu-budushhego-novyie-tendentsii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения 18.02.2019).

- Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М». 2018. Т. 7. № 3. С. 66–72 / DOI: 10.12737/article_5b509cc15ef214.39898999.
11. Бутенко В., Полунин К., Котов И., Сычева Е., Степаненко А., Занина Е., Ломп С., Руденко В., Топольская Е., Россия 2025: от кадров к талантам. URL: http://image-src.bcg.com/Images/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf (Дата обращения: 21.11.2018 г.).
 12. Мечников, И.И. Этюды о природе человека / И.И. Мечников. М.: Изд-во «Книжный клуб Книговек», 2011. 320 с.
 13. Шепель В.М. Менталитет руководителя. Управленческое мышление. М.: Народное образование, 2010. 352 с. (193–230).
 14. Шепель В.М. Человековедческая компетентность менеджера. Управленческая антропология для менеджеров М.: Народное образование, 1999. 115 с.
 15. Шепель В.М. "Life management" и ортобиотика // Международные научные исследования. Редакция журнала «Экономика и предпринимательство». Москва. – 2017. – №4 (33). – с. 23–27.
 16. Ионова С.В. Вербальная коммуникация с позиций ортобиотики // Экология языка и коммуникативная практика. 2014. No2. С. 44.
 17. Амосов Н.М. Чтобы быть здоровым, надо иметь силу характера // Наука и жизнь. 1998. С. 19–22.
 18. Несивкина И. Наука ортобиотика и бизнес, или с чего начинается управление // Деловой мир: электронный журнал, 2017 г. URL: <https://delovoymir.biz/nauka-ortobiotika-i-biznes-ili-s-chego-nachinaetsya-upravlenie.html> (дата обращения: 13.11.2018).
 19. Усикова И.В., Кутузова Т.Ф. Ортобиотика и валеология как основа здоровье сберегающих образовательных технологий // Актуальные проблемы экономики и управления. 2015. 2(6). С. 101.
 20. Углицких Б. Ортобиотика – уроки оптимизма на все времена. URL: <https://www.proza.ru/2018/01/22/498> (дата обращения: 13.11.2018).
 21. Жариновская Л. Что такое well-being? 2018 г. URL: http://rabotamedia.ru/well-being_quorum/ (дата обращения: 08.11.2018).
 22. Tom Rath и Jim Harter Rath T., Harter J. Wellbeing: The Five Essential Elements. New York: GALLUP PRESS, 2010. 232 p.
 23. Галиахметова Л.И. Благополучие, субъективное благополучие, удовлетворенность жизнью: проблема взаимосвязи // Вестник Башкирского университета. 2015. Т. 20. No 3. С. 1114–1117.
 24. Josh Bersin. HR Technology Disruptions for 2018. URL: <http://marketing.bersin.com/rs/976-LMP-699/images/HRTechDisruptions2018-Report-100517.pdf> (дата обращения: 08.11.2018).
 25. CIPD. Financial well-being: the employee view, 2017. URL: https://www.cipd.co.uk/Images/financial-well-being-employee-view-report_tcm18-17439.pdf (дата обращения: 08.11.2018).
 26. Bratcher Emily. Trend Micro's Austin Offices Inspire Collaboration And Interaction, 2018. URL: <https://workdesign.com/2018/02/trend-micros-austin-offices-inspire-collaboration-and-interaction/> (дата обращения: 09.11.2018).
 27. Несивкина И. Наука ортобиотика и бизнес, или с чего начинается управление // Деловой мир: электронный журнал, 2017 г. URL: <https://delovoymir.biz/nauka-ortobiotika-i-biznes-ili-s-chego-nachinaetsya-upravlenie.html> (дата обращения: 13.11.2018).

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut state university, Surgut, Russia

E-mail: chol9207@mail.ru

Competence of staff in a digital economy: the operationalization of the soft skills of the organization's staff with orthobiotic and well-being skills

Abstract. In the conditions of transition to the quadruple industrial revolution, maximum digitalization of all processes, personnel remain the most important resource. The article presents a content analysis of the definition of “digital economy”, discusses the benefits and risks of the digital economy, and considers the requirements for personnel in the digital economy. The advantages of the digital economy from the point of view of labor economics are considered. Identified risks associated with the digital economy. Considered requirements for staff in the digital economy. The article attempts to address the operational and strategic tasks facing the economy of labor to achieve its goals in the framework of health-saving technologies of personnel. The effect of the transition from health to increase productivity is considered. Integrating and developing the approaches of various researchers, the article highlights the main advantages of implementing the technology of well-being. The article presents the author's operationalization of personnel soft skills in the digital economy with the inclusion of orthobiotic skills and well-being skills as very important self-organization skills in the digital economy era as part of the soft skills. The article presents the process model developed by the author for the formation and development of orthobiotic competences and competences of the organization's well-being. It presents the mechanism and management of the formation of these competencies.

Keywords: digital economy; requirements for personnel competencies in the digital economy; digital economy perimusibilities; risks of the digital economy; hard skills and soft skills; personnel health technologies; orthobiotics; well-being; orthobiotic competences; competences of well-being; process model of formation and development of orthobiotic competences and competences of the organization's well-being