

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: КАК ИНВЕСТИРОВАТЬ В СЕБЯ И СВОЕ БУДУЩЕЕ

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN MODERN SOCIETY: HOW TO INVEST IN YOURSELF AND YOUR FUTURE

ПОЛУЧЕНО 07.05.2024 ОДОБРЕНО 24.05.2024 ОПУБЛИКОВАНО 30.08.2024 УДК 331.5 DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-5-33-37



ЛААС Н.И.

Канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, ФГБОУ ВО «Государственный университет управления», г. Москва

LAAS N.I.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow

e-mail: laasni@yandex.ru

Аннотация

Одна из главных задач современного общества – повышение уровня и качества человеческого капитала. Человеческий капитал оказывает влияние не только на конкурентоспособность конкретного человека, но и на уровень благосостояния всей страны, конкурентоспособность экономики и перспективы ее развития. Глобализация и цифровизация не только оказывают влияние на формирование человеческого капитала, но и определяют новые компоненты его развития. В соответствии с этим предметом исследования являются современные тенденции развития человеческого капитала. Цель исследования – определить возможности и ограничения для развития человеческого капитала в условиях современного рынка труда. В соответствии с поставленной целью в статье рассмотрены особенности формирования и развития человеческого капитала, выявлены факторы, влияющие на трансформацию трудовых функций в современных условиях и определены перспективы развития человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, профессиональный капитал, капитал культуры и здоровья, социальный капитал, образование, компетенции, рынок труда.

Abstract

One of the main tasks of modern society is to increase the level and quality of human capital. Human capital influences not only the competitiveness of a particular person, but also the level of well-being of the entire country, the competitiveness of the economy and the prospects for its development. Globalization and digitalization not only influence the formation of human capital, but also determine new components of its development. In accordance with this, the subject of research is current trends in the development of human capital. The purpose of the study is to determine the opportunities and limitations for the development of human capital in the modern labor market. In accordance with the stated goal, the article examines the features of the formation and development of human capital, identifies factors influencing the transformation of labor functions in modern conditions and determines the prospects for the development of human capital.

Keywords: human capital, professional capital, cultural and health capital, social capital, education, competencies, labor market.

Тема человеческого капитала сегодня очень активно звучит на различных информационных площадках: это касается и финансовой грамотности, и в целом культурного развития человека.

Современное общество вступило в очередную технологическую революцию, которая, как и предыдущие, сопровождается очень глобальными изменениями, в том числе изменениями требований к человеческому капиталу [3]. Пандемия, ставшая большим катализатором этих процессов, привела к большим изменениям, во-первых, в технологиях производства товаров. Это первое, куда заходит любая промышленная революция, и она, конечно, основывается на науке, на научных изменениях, на научных достижениях и творчестве. Во-вторых, поменялись технологии оказания услуг, перемещение вещей и информации в пространстве, что естественным образом отразилось на системе управления людьми и отношений между ними, где личное взаимодействие становится очень большой ценностью, люди переходят в онлайн-пространство, и теперь нормой жизни становится взаимодействие с искусственным интеллектом. Более того сегодня происходят очень большие изменения

в мировоззрении, в ценностях, в том, как мы видим себя и свое место в обществе. Современный человек — это не просто объект защиты его прав, но и главный объект, вписанный в ту природную среду, в которой он живет, и эта ценность природы и ценность человеколюбия к природе, к самому себе сегодня является очень важным компонентом человеческого капитала.

Говоря о человеческом капитале, следует отметить те две области развития, которые сегодня становятся перспективными: цифровые технологии и искусственный интеллект, что, несомненно, меняет требования к человеку и к человеческому капиталу [11]. При этом на каждом этапе технологической революции можно наблюдать, что большая часть людей, которые не принимали эти изменения, не справлялись с этими изменениями, оказывалась невостребованной, и сегодня мы это очень сильно чувствуем и видим. И сегодня в связи с технологической революцией, в связи с тем, что происходит активное внедрение искусственного интеллекта абсолютно во все сферы жизни, значительно меняются требования к профессиям. Это, в свою очередь, свидетельствует о том, что если сам человек не будет делать вклад в свой

собственный человеческий капитал, то он просто не сможет быть востребованным. Обращаясь к статистическим данным, наглядно видно, что более 65% профессий будут модернизированы, т.е. в них будет включаться искусственный интеллект как минимум в 30% трудовых функций [10]. Уже сейчас искусственный интеллект активно внедрен в сферу услуг: в медицине просто терапевт уже не конкурирует с врачом, умеющим взаимодействовать с искусственным интеллектом, просто учитель стал неинтересен детям, если в своей работе он не использует цифровые технологии. Исходя из этого, и определяются профессии будущего, такие как онлайн-терапевт, оператор медицинских роботов, инженер беспилотной авиации, экоаудитор, дизайнер виртуальных миров, автор образовательных курсов на основе искусственного интеллекта и многие другие [1].

Это означает, что происходит серьезная трансформация трудовых функций, и людям уже недостаточно тех знаний, с которыми они жили, и тех навыков, которым их когда-то научили. Более того, постоянные изменения свидетельствуют о том, что недостаточно и тех знаний, которые были получены год-два назад на конференции или на повышении квалификации. Все новшества, которые очень востребованы, могут быстро устареть в ближайшем будущем, поэтому возникает необходимость постоянного развития человеческого капитала. В этой цепочке прослеживается прямая связь с финансами: финансовые вложения — развитие человеческого капитала — рост доходов. Таким образом, одна из тенденций современного общества — непрерывное развитие человеческого капитала с целью его преумножения и повышения конкурентоспособности на рынке труда [12].

В соответствии с глобальными изменениями в обществе и тенденциями на рынке труда можно выделить компоненты человеческого капитала, которые на сегодняшний день наиболее востребованы и, соответственно, требуют развития [6]:

- способность быстро ориентироваться в большом потоке информации и работать в различных информационных средах и системах;
- понимание устройства современного мира, особенностей и трендов развития, его многомерности, параллельности, многослойности и виртуальности;
- умение видеть контекст своей деятельности;
- комплексность, системность и критичность мышления;
- креативность, способность генерировать идеи и создавать новое;
- гибкость и непрерывность в обучении;
- эмоциональный интеллект;
- способность быть самостоятельным (не просто выполнять поставленные задачи, но и принимать управленческие решения);
- деловые компетенции;
- умение работать в разных форматах и разных средах одновременно и параллельно;
- способность участвовать в коммуникации, организовывать коммуникацию в разных средах (онлайн, офлайн, смешанном формате);
- способность взаимодействовать с роботами и искусственным интеллектом.

Общая тенденция современности заключается в том, чтобы не научиться какой-то узкой деятельности или узкой профессии раз и навсегда. И действительно, сейчас это сделать невозможно. Сегодня получается так, что человек как раз должен уметь ориентироваться в ситуации, быстро усваивать новую информацию, анализировать и формулировать решение, потому что задание может выполнять робот, искусственный интеллект. Это тоже одна из тенденций современного общества — отдать все простые операции искус-

ственному интеллекту. Шаг за шагом все больше трудовых функций передается искусственному интеллекту, и эти задачи носят все более и более сложный характер. Все это требует переосмысления в работе и развития человеческого капитала. По статистике, внедрение роботов и искусственного интеллекта в трудовые процессы способно повысить эффективность всей деятельности до 90% [9]. В этих условиях необходимо развитие новых компетенций у сотрудников для работы во взаимодействии с искусственным интеллектом. Соответственно встает вопрос об использовании человеческих ресурсов в таких условиях. И здесь речь идет не об увольнении специалиста, а о повышении его квалификации в сторону усложнения, а для этого от сотрудника требуется мобильность в обучении, мобильность в собственном движении и мотивация к непрерывному развитию.

Кроме того, активное внедрение искусственного интеллекта во все сферы жизни и создание таких условий, когда человек уже не является носителем знаний, определяет необходимость развития умения организовывать коммуникацию в различных средах, в различных пространствах одновременно и параллельно [4]. В этих условиях важно научиться преодолевать психологические барьеры «я не могу это делать» и «я не умею это делать». В настоящее время каждый человек в целях приумножения своего капитала, как материального, так и нематериального, должен стремиться осваивать новые компетенции, погружаться в мир искусственного интеллекта, не бояться его, уметь переключаться из-за одной области в другую. Современное общество — это общество активных людей, гибких, способных двигаться вперед. Тем не менее нельзя говорить, что тем, кому комфортно работать в «задании», выполнять поставленные задачи и избегать взаимодействия с искусственным интеллектом, нет места на рынке труда. Им нужно искать свою нишу, только с каждым днем эта ниша будет все меньше и меньше. Но и тут статистика показывает, что таких сотрудников, категорически избегающих обучения и взаимодействия с искусственным интеллектом, становится все меньше и меньше, поскольку реалии сегодняшнего времени диктуют свои правила, по которым искусственный интеллект внедряется не только в трудовую сферу, но и в обычную жизнь каждого человека.

Человеческий капитал включает в себя шесть основных элементов: образование, здоровье, социальный капитал, культурное развитие, социально-географическая и виртуальная мобильность. Несомненно, образование является главным инструментом в развитии человеческого капитала, поскольку не только позволяет получить новые знания и освоить новые навыки, но и убирать все статусные вещи и является очень мощным каналом повышения социальной мобильности.

Следует отметить, что в настоящее время в общественном сознании укрепился тренд на здоровый образ жизни [2]. Общегосударственная информационная пропаганда уже поспособствовала тому, что многие люди стали ответственнее подходить к своему здоровью. Расширение границ профилактической медицинской помощи уже показывает повышение уровня общего состояния здоровья населения страны. Масштабные мероприятия по изменению отношения к физической культуре и спорту (доступность физкультурно-оздоровительных центров, возможность получения налогового вычета на приобретение абонементов в спортивные секции и клубы и т.д.) позволили каждому приобрести к здоровому образу жизни. Действительно, как бы сегодня все не говорили о планировании и об оптимизации расходов в кризис, экономить на здоровье большая часть

населения страны не готова, поскольку это наряду с другими статьями расходов — инвестиции в будущее.

Если говорить о культурном развитии, то оно также оказывает большое влияние на уровень и качество человеческого капитала. Именно этот элемент является основой формирования интересов, потребностей и устремлений человека. На фундаменте культурного развития выстраиваются все взаимоотношения с коллегами и друзьями, формируются модели поведения [8].

Социальный капитал — это также важный показатель в составе человеческого капитала. Современные тенденции в мире складываются таким образом, что материальная составляющая — это не показатель сотрудника. Человека приглашают на работу не потому, что у него есть брендовые вещи, он чей-то знакомый, а потому что он обладает теми знаниями и навыками, которые необходимы работодателю здесь и сейчас.

Достаточно новый элемент человеческого капитала — это социально-географическая и виртуальная мобильность. С одной стороны, социально-географическая мобильность — способность человека менять свой статус и географическое местоположение, т.е. очень легко перемещаться в пространстве, не испытывая психологических сложностей. Очень важно при развитии человеческого капитала обладать способностью перемещаться, приезжать на новые территории и чувствовать себя комфортно, ощущать себя спокойно и решать оперативные свои задачи. В последнее время к этому элементу добавилось понятие виртуальной мобильности, подразумевающей способность человека работать на различных платформах, разбираться и уметь работать в разных средах. Большое количество людей на сегодняшний день испытывает сложности при работе на различных виртуальных площадках. Это сложности и психологического характера, и отсутствия необходимых знаний и навыков [7]. Поэтому сейчас важно умение адаптироваться к различным виртуальным системам, преодолевать психологические барьеры при общении онлайн, и способность быстро переходить из одной среды в другую, осваивая новые компетенции и навыки.

Несмотря на важность развития описанных нами элементов человеческого капитала, главным в этой структуре выступает образование. Если говорить о современном образовании, то также можно выделить важные тренды и тенденции. И здесь разумно возникает вопрос: возможно ли за счёт самообразования, бесплатных курсов, лекций, вебинаров прокачать свой уровень или для этого нужно только получать второе, третье, четвёртое, десятое образование? Основные проблемы и возможности современного образования заключаются в следующем.

1. Существует большая востребованность в дополнительных образовательных программах, реализуемых на коммерческой основе. Эта тенденция показывает высокий спрос на микро- и мобильное обучение. То есть сегодня востребованы конкретные компетенции, которые могут обеспечить выполнение каких-то конкретных задач. Такой вид обучения может осуществляться и на бесплатной основе либо в целях ознакомления в демоверсии. Таким образом, можно уверенно сказать, что существует возможность бесплатно прокачать свои навыки и приумножить человеческий капитал. Кроме того, в настоящее время существует большое количество просветительских программ коммерческих и некоммерческих организаций, появляется информация на различных каналах (ЮТ, РТ, ТМ) от конкретных людей, которым доверяет общество. Для молодых людей и для взрослых реализуются интеллектуальные образовательные движения, компетентност-

ные олимпиады, хакатоны. Следует отметить, что такой формат обучения востребован в настоящее время и работодателями в отношении своих сотрудников [5].

2. Общее образование не обеспечивает развития современного человеческого капитала. Система образования в нашей стране находится в определённом кризисе. Как уже было отмечено, меняется мир, меняются требования к человеческому капиталу, а общеобразовательная система очень консервативна и закрыта. Школьная программа не встроена в систему мировоззрения, в систему компетенций и не нацелена на развитие человеческого капитала, в связи с чем у ученика не формируется система мотивации. В настоящее время более востребованы экстернаты, онлайн-школы, уходы в СПО, нежели обучение в 10–11 классах, потому что школы не всегда обеспечивают интересное наполнение образовательной программы, а занимаются формальной работой по подготовке к сдаче экзаменов и выполнению мониторинговых показателей, установленных министерством. Современные исследования показали, что настоящая мотивация возникает только в деятельности, поэтому педагог или организатор образовательной программы должен организовать собственно эту деятельность. Когда вы делаете, когда вы играете, когда вы создаёте продукт, осваиваются определённые социальные роли, и это приводит к гораздо большему развитию человеческого капитала, чем любая лекция, любой рассказ, и поэтому нужно в рамках образовательного процесса давать возможность создавать, творить и, конечно, встраивать всю образовательную деятельность в ту систему мировоззрения и компетенций, которая актуальна и востребована в настоящее время. Исходя из этого, в целях развития человеческого капитала концепция школьного образования должна стать деятельно-интерактивной. И здесь прослеживается прямая корреляция: если требования к человеческому капиталу совпадают с тем, что мы имеем, значит, это хорошая образовательная среда, если не совпадают, значит, нет.
3. Профессиональное образование переживает возрождение, но характеризуется неравномерным качеством. В среднем профессиональном образовании наблюдается интересный тренд. Те колледжи, которые почувствовали ещё несколько лет назад тенденцию к изменениям, перестроились и создали у себя новые программы для специалистов, нашли новые ресурсы, обеспечили новые условия для обучения, установили связи с производством, вышли на новый уровень и находятся в актуальной и востребованной среде. Их образовательные программы позволяют учиться и получать профессию, востребованную на рынке труда. Процесс обучения уже связан с конкретным производством и уже не возникает диссонанса по поводу знаний и встраивания их в систему мировоззрения и компетенций. Кроме того, это даёт возможность на практике понять, совпадают ли желания обучающегося с теми знаниями и опытом, который он получает. Это приводит к тому, что значительно сокращаются временные и финансовые ресурсы, затрачиваемые на освоение компетенций. Дальше он может пойти в вуз, развиваться, профессионально используя различные форматы обучения (очно, заочно, офлайн или онлайн), но при этом молодой человек обладает уже профессией, в которой рынок нуждается, и точно понимает то направление, в котором ему необходимо дальше развивать свой человеческий капитал. Это тренд на практичность, на прогрессивные навыки, которые действительно ты сможешь использовать и дальше думать, хочешь ли ты изучить теорию того, что освоил на практике.

4. Высшее образование не обеспечивает высокого дохода по своему наличию и напрямую не работает на развитие человеческого капитала. Образовательные программы не успевают за тенденциями рынка. Большинство работодателей высказывается о том, что им не хватает специалистов в сфере искусственного интеллекта. Если говорить про это направление, то не так много программ, выпускающих специалистов этого профиля. Возможности у вузов есть, но разработка программы, обучение и выпуск специалиста занимают от 4 до 6 лет. Это достаточно большой период времени, за который кардинально меняются требования и тенденции, поэтому выпускник, как правило, не обладает актуальными компетенциями и нуждается в переобучении. Таким образом, высшее образование не успевает за развитием экономики и создает технологическую безработицу. Тем не менее получение высшего образования — это переделанный вклад в социальный капитал. Однако несоразмерность затрат времени и финансов в его развитие и результатов не способствует росту популярности высшего образования среди молодого поколения. Зачастую получение высшего образования — это требование родителей, и не всегда выбранное направление соответствует желаниям и интересам молодых людей. Тем обиднее затраты времени и денежных средств и сильнее разочарование после трудоустройства. Кроме того, в данной ситуации требуется дополнительное инвестирование в образование для развития человеческого капитала. Еще одна из серьезных проблем системы высшего образования — преподавательские кадры, особенно в региональных вузах. Появившаяся возможность получать образование за пределами города и своей страны значительно повышает социально-географическую мобильность, но при этом с применением цифровых технологий открывает для образовательных учреждений возможность быстрее реагировать на происходящие в обществе изменения, реализуя краткосрочные программы для освоения конкретных компетенций и таким образом выводя часть образовательных программ в формат мини- и микрообучения. Те образовательные организации, которые показывают открытость и мобильность в предоставлении образовательных услуг, больше выкладывают в публичное пространство, привлекают, таким образом, к себе больше обучающихся. При этом публичность тесно связана с понятием качества предоставляемых услуг. Однозначно, если учреждение сомневается в качестве оказываемых услуг — оно не выйдет в открытое пространство, поскольку это сразу скажется на имидже организации. Таким образом, желание повысить свою востребованность на рынке образовательных услуг напрямую коррелируется с открытостью, качеством образования и мобильностью образовательных программ.

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что тенденцией в сфере образовательных услуг должен стать выход из привычной социокультурной среды. Общая проблема всей современной системы образования заключается в том, что педагоги и преподаватели обитают как бы в одной привычной для них социокультурной среде. Применение современных технологий в процессе преподавания, изучение востребованных компетенций, стратегическое мышление при выстраивании образовательных программ на перспективу — это те факторы, которые помогут системе образования выпускать людей, замотивированных на развитие человеческого капитала и выстраивание непрерывного образовательного процесса для достижения своих целей.

Исходя из этого, должно быть четкое понимание, что в настоящих условиях глобальных изменений невозможно

отложить во времени процесс развития человеческого капитала, поскольку нарушится его связь с вложением ресурсов на развитие и монетизацией полученных знаний и навыков.

ЛИТЕРАТУРА

1. Атлас профессий // Атлас новых профессий. — URL: <https://atlas100.ru/catalog> (дата обращения: 06.04.2024).
2. *Билувус В.К.* Здоровьесбережение как механизм формирования здорового образа жизни современной молодежи [Текст] / В.К. Билувус, А.М. Руденко // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. — 2020. — № 6. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zdoroviesberezenie-kak-mehanizm-formirovaniya-zdorovogo-obraza-zhizni-sovremennoy-molodezhi> (дата обращения: 06.04.2024).
3. *Борисов А.Ф.* Человеческий капитал работников транспортной компании: проблемы управления и развития [Текст] / А.Ф. Борисов, А.В. Воронцов, Т.А. Трофимова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. — Т. 12. — № 6. — С. 5–8. — DOI: 10.12737/2305-7807-2024-12-6-5-8
4. *Вершинина И.А.* Трансформация повседневности современного человека под влиянием технологий искусственного интеллекта [Текст] / И.А. Вершинина, А.В. Лядова // Теория и практика общественного развития. — 2023. — № 6. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatiya-povsednevnosti-sovremennogo-cheloveka-pod-vliyaniem-tehnologiy-iskusstvennogo-intellekta> (дата обращения: 06.04.2024).
5. *Гурова Е.В.* Обучение сотрудников: современный взгляд на проблемы освоения новых навыков и компетенций [Текст] / Е.В. Гурова // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2024. — Т. 13. — № 1. — С. 33–38. — DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-1-33-38
6. *Ишмуратова Д.Ф.* Тенденции развития человеческого капитала в современных условиях [Текст] / Д.Ф. Ишмуратова // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2020. — № 12-2. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 06.04.2024).
7. *Кузнецов А.А.* Виртуальная мобильность: проблемы, возможности, перспективы [Текст] / А.А. Кузнецов // МНКО. — 2023. — № 5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-mobilnost-problemy-vozmozhnosti-perspektivy> (дата обращения: 06.04.2024).
8. *Лобанов Д.В.* Культурная составляющая человеческого капитала [Текст] / Д.В. Лобанов // Инновации и инвестиции. — 2020. — № 3. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kulturnaya-sostavlyayushaya-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 06.04.2024).
9. *Макаров М.Ю.* Влияние искусственного интеллекта на производительность труда [Текст] / М.Ю. Макаров // Экономика и управление. — 2020. — № 5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-iskusstvennogo-intellekta-na-proizvoditelnost-truda> (дата обращения: 06.04.2024).
10. *Павлова А.* Использование ИИ изменит рынок труда в России [Электронный ресурс] // Российская газета. 24.10.2023. — URL: intellekt-ostaetsia-za-kadrom.html (дата обращения: 06.04.2024).
11. *Римская О.Н.* Человеческий капитал в индустрии 4.0. настоящее и будущее [Текст] / О.Н. Римская, И.В. Анохов, В.С. Кранбихлер // Экономика науки. — 2021. — № 4. —

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-industrii-4-0-nastoyashee-i-budushee> (дата обращения: 06.04.2024).

12. Чернухина Г.Н. Развитие человеческого капитала как фактор повышения конкурентоспособности предпринимательских структур в России [Текст] / Г.Н. Чернухина, О.Ю. Ермоловская // Современная конкуренция. — 2020. — № 1. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-predprinimatelskih-struktur-v-rossii> (дата обращения: 06.04.2024).

REFERENCES

1. Atlas of professions // Atlas of new professions. URL: <https://atlas100.ru/catalog/> (accessed: 06.04.2024).
2. Bilovus V.K., Rudenko A.M. Health conservation as a mechanism for developing a healthy lifestyle for modern youth // Humanitarian, socio-economic and social sciences. 2020. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zdoroviesberezhenie-kak-mehanizm-formirovaniya-zdorovogo-obraza-zhizni-sovremennoy-molodezhi> (accessed: 06.04.2024).
3. Borisov A.F. Human capital of transport company employees: problems of management and development / A.F. Borisov, A.V. Vorontsov, T.A. Trofimova // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2023. T. 12. № 6. S. 5–8. DOI: 10.12737/2305-7807-2024-12-6-5-8
4. Verшинina I.A., Lyadova A.V. Transformation of everyday life of modern man under the influence of artificial intelligence technologies // Theory and practice of social development. 2023. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-povsednevnosti-sovremenного-cheloveka-pod-vliyaniem-tehnologiy-iskusstvenного-intellekta> (accessed: 06.04.2024).
5. Gurova E.V. Employee training: a modern view of the problems of mastering new skills and competencies / E.V. Gurova // Personnel and intellectual resources management in Russia. 2024. T. 13. № 1. S. 33–38. DOI: 10.12737/2305-7807-2024-13-1-33-38
6. Ishmuratova D.F. Trends in the development of human capital in modern conditions // Economics and business: theory and practice. 2020. № 12-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-sovremennyh-usloviyah> (accessed: 06.04.2024).
7. Kuznecov A.A. Virtual mobility: problems, opportunities, prospects // MNCO. 2023. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/virtualnaya-mobilnost-problemy-vozmozhnosti-perspektivy> (дата обращения: 06.04.2024).
8. Lobanov D.V. Cultural component of human capital // Innovations and investments. 2020. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kulturnaya-sostavlyayuschaya-chelovecheskogo-kapitala> (accessed: 06.04.2024).
9. Makarov M.Yu. The influence of artificial intelligence on labor productivity // Economics and management. 2020. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-iskusstvenного-intellekta-na-proizvoditelnost-truda> (accessed: 06.04.2024).
10. Pavlova A. The use of AI will change the labor market in Russia [Electronic resource] // Rossiyskaya Gazeta 24.10.2023. URL: intellekt-ostaetsia-za-kadrom.html (accessed: 06.04.2024).
11. Rimsкая O.N., Anoxov I.V., Kranbixler V.S. Human capital in industry 4.0. present and future // Economics of science. 2021. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-industrii-4-0-nastoyashee-i-budushee> (accessed: 06.04.2024).
12. Chernuxina G.N., Ermolovskaya O.Yu. Development of human capital as a factor in increasing the competitiveness of business structures in Russia // Modern competition. 2020. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-predprinimatelskih-struktur-v-rossii> (accessed: 06.04.2024).

Фридман А.С., Галанцев Д.А., Щербатых Ю.В.

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ ДЛЯ ДЕЛОВОГО ЧЕЛОВЕКА. ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ, ПРОВЕРЕННЫЕ В КОРПОРАТИВНЫХ ВОЙНАХ, СУДЕБНЫХ БАТАЛИЯХ И ЖЕСТКИХ ПЕРЕГОВОРАХ

М.: Добрая книга, 2024, 512 с.

Управление стрессом — навык, недооцениваемый большинством деловых людей, скрытый ресурс, позволяющий выйти на высочайший уровень продуктивности, но редко используемый в бизнесе в полной мере, в отличие от спецслужб и профессионального спорта, где развитию этого навыка уделяют большое внимание.

Каждый из нас в той или иной мере владеет популярными технологиями повышения личной эффективности (планирование и управление временем, деловые коммуникации, ведение переговоров и т. п.), но мы не умеем в достаточной степени управлять своим состоянием и регулировать стресс, хотя именно этот навык является основой успешной карьеры и счастливой, гармоничной жизни.

Трое ведущих российских экспертов — бизнес-тренер, юрист и психолог — объединили свои усилия в работе над этой книгой, чтобы научить нас не просто побеждать стресс, но и извлекать из него максимальную пользу. Авторы книги рассказывают об эффективных технологиях управления стрессом, которые были опробованы ими на себе в жестких условиях современного бизнеса и которые успешно осваивают их клиенты.

Эта книга поможет вам построить собственную систему управления стрессом, соответствующую специфике вашей профессиональной деятельности, личным предпочтениям и стилю жизни, которая позволит нейтрализовать вредные последствия стресса, использовать его положительные стороны и длительное время работать на пике эффективности.

