

РОБОТ VS ЧЕЛОВЕК: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В НОВОЙ ЭПОХЕ

ROBOT VS HUMAN BEING: NEW CHALLENGES IN HUMAN RESOURCES AREA OF NEW ERA

УДК 141

ГРИШАКИНА Инна Витальевна ГУБЕНКО Максим Сергеевич

кандидат философских наук

GRISHAKINA Inna Vitaljevna GUBENKO Maksim Sergeevich

Candidate of Philosophy

Аннотация: В статье рассмотрены основные особенности и характеристики VUCA-мира в период Четвертой промышленной революции,

а также новые вызовы и задачи в области управления персоналом, которые ставит перед человеком Новая Эпоха в период пост-экономики впечатлений.

Ключевые слова: Четвертая промышленная революция, VUCA-мир, роботизация, искусственный интеллект, гибкие навыки, экономика впечатлений, этичное лидерство, релятивистская концепция психической деятельности человека, трансформация.

Abstract: The article discusses the main features and particularities of VUCA-world during the Fourth Industrial Revolution, as well as new challenges and tasks in the field of HR Management which face human beings in the New Era of the post-Experience Economy.

Keywords: Fourth Industrial Revolution, VUCA-world, robotics, AI, soft skills, Experience Economy, ethical leadership, relativistic concept of human psychical functioning, transformation.

Высшая должность на этой Земле — Стать Человеком! Быть Человеком-Главное дело на этой Земле!

Р. Рождественский

Для современного общества характерно непомерно быстрое развитие всех сфер деятельности. Принимая во внимание качественное преобразование производительных сил, динамические изменения в их структуре, можно сегодня правомерно говорить о научно-технической революции, где наука выступает ключевым фактором производства. Как следствие – стремительное усовершенствование искусственного интеллекта и робототехники, био- и нейротехнологий, адаптивного производства и многомерной печати; экспоненциальный рост облачных систем и базы больших данных; повсеместное использование интернета вещей, виртуальной и дополненной

реальности. Сегодня стали возможными расширение цифровых технологий, физического преобразование материального мира, роботизированное управление человеческими ресурсами: подбор штатных работников с помощью искусственного интеллекта; оценка и аттестация сотрудников, их обучение ІТ-платформ; посредством специальных разработка сотрудников индивидуального развития использованием плана специализированного программного обеспечения. Мы становимся свидетелями интеграции окружающей среды ввиду внедрения космических технологий, использования экологически чистых энергетических ресурсов, зарождения геоинженерии – целенаправленного управления поведением биосферы Земли. Человечество вступило в новую фазу развития – так называемую Четвертую промышленную революцию.

В целом, за последние 250 лет, человечество прошло через три индустриальных революции с эволюцией технологий, политических систем, социальных институтов [9, С. 23]. Начало первого промышленного переворота датируют серединой XVIII века, когда в британской текстильной промышленности появился механизированный прядильно-ткацкий станок. Так были изобретены прялка «Дженни» (Джеймс Харгривс, 1764), паровая машина с валом (Джеймс Уатт, 1781), машинка для очистки хлопка (Уитни, 1793), печатная машинка (Тюрбер, 1843), паровоз для практических перевозок (Бленкинсоп, 1812).

Вторая индустриальная революция продолжила предшествующий ей технологический и экономический рост. Так, например, в 1876 году в США впервые был запатентован телефон, 1882 годом датируется первая компания электрического освещения, в 1896 году Маркони получил британский патент на радиосвязь, в 1928 году произошла первая передача телевизионного сигнала из США, в 1910 году синтез аммиака Габера-Боша привел к изобретению дешевых азотных удобрений, а в 1939 году появился первый реактивный самолет.

Третья промышленная революция началась примерно с 1950 года с прорыва в теории информации и цифровых вычислениях. Стало возможным не только хранить и обрабатывать информацию, но и передавать ее в цифровом виде. К примеру, в 2002 году более 1 миллиарда населения мира уже пользовались мобильными телефонами. Четвертая техническая революция привела к тому, что в 2004 году был заново открыт графен, в 2012 году был зарегистрирован первый патент на CRISPR, в 2016 году было зафиксировано первое ДТП с участием беспилотного автомобиля, программа "AlphaGo" впервые обыграла Ли Седоля, а компании Microsoft, Amazon, Google, Facebook, IBM впервые объявили о партнерстве в области искусственного интеллекта, направленного на благо общества.

Основатель и президент Всемирного экономического форума в Давосе Клаус Шваб отмечает, что данный процесс технологических инноваций является одним из ключевых факторов приумножения богатства и благосостояния населения. По его убеждению, в настоящее время — в эпоху Четвертого индустриального переворота — среднестатистический житель планеты Земля имеет большую продолжительность жизни, более крепкое здоровье и более стабильное экономическое положение, чем в любую из прежних эпох. Это становится возможным благодаря основной движущей силе Четвертой революции — растущей доступности новейших технологий, что позволяет также создавать более гибкие системы управления и позитивные ценности [9, С. 26-32]. В частности, интернет в XXI веке рассматривается не просто как способ применения электрических сетей, а как новая экосистема создания ценностей.

Как видим, технологии Четвертой промышленной революции не только проникают во все объекты окружающего нас мира, но и становятся постепенно частью самого человека. Так, смартфоны ощущаются продолжением тех, кто ими пользуются. Клаус Шваб уверен, что в скором будущем компьютеры и гарнитуры виртуальной реальности будут имплантироваться в тело и даже мозг. С помощью экзоскелетов и протезов улучшится физическая сила

человека, посредством нейротехнологий — его когнитивные способности. Представитель новейшей эпохи научится манипулировать даже собственными генами и генами его детей.

Наряду с этим, посредством подрывных технологий, становится также возможным и создание новых людей с удобными для манипуляций набором свойств, что может привести к катастрофическим последствиям! В январе 2020 года в рамках Всемирного экономического форума в Давосе израильский писатель-футуролог Юваль Ной Харари высветил нелицеприятные стороны искусственного интеллекта и представил на обозрение далеко не утешительный сценарий развития человечества в цифровом аду в случае дальнейшего бездумного использования биологических и компьютерных знаний в сочетании с большими данными [1]. Руководитель Лаборатории нейронаук и поведения человека Сбербанка доктор Курпатов впервые заявил об опасности «эпидемии цифрового аутизма» и актуальности «цифровой гигиены» [2].

Казалось бы, роль человека может быть полностью заменена искусственным интеллектом. Многие профессии сегодня подвержены в высокой степени риску роботизации. При этом самыми большими механизации обладают рутинная сфера возможностями умственная профессиональной деятельности (младшие офисные сотрудники, торговые агенты) и рутинная физическая область деятельности (строители, механики) [9, С. 40]. Особенно актуальной становится проблема массовой автоматизации (в том числе и в сфере управления человеческими ресурсами) в современной турбулентной реальности, для описания которой используют термин "VUCA World" [12]. Акроним VUCA впервые был введен в обиход в 1987 году теоретиками лидерства Уорреном Беннисом и Бертом Нанусом, впоследствии использовался американским Army War College для описания военных действий, с 2002 года заимствован из военной сферы для характеристики мира, где все неопределенно и меняется очень быстро. Данный термин аббревиатура английских слов: volatility (изменчивость, нестабильность, неустойчивость, волатильность), *uncertainty* (неопределенность), *complexity* (сложность), *ambiguity* (неоднозначность, неясность, двусмысленность, неопределенность). И только искусственному интеллекту под силу взвешенно и системно справиться с поставленными в хаотично-непредсказуемом быстротекущем моменте задачами — в эпоху экспоненциально возрастающих перемен и потрясений.

Быстрорастущий прогресс в данных направлениях порождает архиважные вопросы: как провести грань между человеком и машиной, между живым спонтанным *homo sapiens* и дисциплинированным холодным биороботом, которому чужды сострадание и духовное творчество? Что значит быть настоящим Человеком? Как стать Представителем Новейшей Эпохи?

Ответ на эти вопросы можно найти в *Релятивистской концепции психической деятельности человека* (А.В. Клюев, А.Н. Качалкин, 1993), которая выделяет пять режимов функционирования сознания:

- интуитивная подсознательная психическая деятельность;
- рассудочная;
- эмоциональная;
- рефлекторная;
- интуитивная сверхсознательная психическая деятельность [5].

Именно последний режим, характеризующийся мгновенной и абсолютно адекватной реакцией психической системы человека на любое изменение текущей ситуации, присущ только «представителю Пятой Коренной расы» [5, С. 139-140]. Авторы данной концепции, исходя из наблюдений за работой пилотов в экстремальных условиях, доказали, что проявленные спонтанные действия — это выработка такого уровня регуляции психической деятельности, при котором «квант» субъективного времени совпадает с масштабом периода реального процесса. Такого режима функционирования психики возможно добиться только при условии нахождения активного сознания в реальном (абсолютном) времени. Характерными признаками активного сознания являются отсутствие мыслей

(поскольку любая мысль вызывает «блуждание» сознания), а также отсутствие эмоций любого рода, вызывающих беспокойство сознания. При выполнении каких-либо действий активное сознание целиком пребывает в процессе выполнения этих действий, но никак их не оценивает и не предвосхищает результат. Лишь находясь в режиме интуитивной сверхсознательной психической деятельности, представитель Новой Эпохи имеет возможность делать фундаментальные открытия, получать новые знания и видеть новые образы.

В Китае родилась созвучная данной концепции идея «Каменного Лица, *Черного Сердца»*, автор которой Ли Чи Чжун У. утверждает, что дар усваивать отстраненную и бесстрастную манеру поведения, какой требует ситуация – это самый эффективный способ взаимодействия с реальностью. По заверению Чин-Нинг Чу, автора книги с одноименным названием, «Теория Каменного Чёрного» раскрывает тайный закон природы, управляющий успешной деятельностью человека. Это мировоззрение не ведает разделения по принципу национальности, расы или религии. Используя силу Каменного Лица, Чёрного Сердца, каждый из нас может открыть то предназначение, которому должен быть верен, и одержать «победу без борьбы» на этом поприще. В сегодняшнем индустриальном обществе людей вынуждают шагать в ногу со всем остальным миром. Им нужно непрестанно мотивировать себя к более упорному, более длительному и более качественному труду. Но когда все внимание акцентировано на мотивации и поступках как средствах достижения побед, мы упускаем из вида важный аспект – преданность Высшему Долгу, что является средством достижения Совершенства [10, C. 265-267].

Вместе с тем, есть еще одна ниша, которую ни один робот заменить не может. Дмитрий Лихачев в «Письмах о добром» заметил, что — в век машин и роботов — именно на человека возлагается задача стать спецпредставителем науки, нравственно ответственным за все происходящее [7]. И именно этим — нравственно-этическим чувством ответственности, чуткостью и сочувствием,

способностью войти в положение другой личности, умением выслушать и понять взгляды и чувства собеседника — человек превосходит всех роботов и все вычислительные машины.

Сферу так называемых «мягких навыков» искусственный интеллект освоить досконально не сможет. Сам термин soft-skills уходит корнями в военную сферу, в 1959 год, когда армия США начала разрабатывать научный подход к военной подготовке служащих. Тогда было сделано открытие, которое нашло свое отражение в доктрине 1968 года «Системы проектирования военной подготовки» и провозгласило о важности для военнослужащих освоения как квалифицированных (hard skills), так и универсальных навыков (soft skills). В данной концепции отмечалось, что профессиональные компетенции представляют собой главным образом навыки работы с машинами, а универсальные – навыки работы с людьми и бумагами. Впоследствии данные термины из военной науки перешли в психологию, а позже стали свободно употребляться в бизнес-сфере.

И на современном этапе развития человечества, такие присущие ему soft-skills vision (виденье), understanding (понимание), как: clarity (доходчивость, ясность, понятность), adaptability/agility (адаптивность, живость, сообразительность), – способствуют полному переосмыслению всех сложностей и неопределенностей этого неоднозначного волатильного VUCAмира. Соответственно, обладая гибкими навыками, индивид становится наиболее эффективные компасом, указывающим направления ДЛЯ приложения энергии окружающих и демонстрирующим оптимальные методы иерархического управления и высокую культуру принятия решений. Он, размышляя о контексте масштабного видения, глубоко понимает все взаимосвязи и создает внутреннюю и внешнюю мотивации под лейтмотивом «Прыгни выше головы!» [3].

Нынешнее общество становится все более мультикультурным, а это означает, что руководитель HR-департамента все чаще сталкивается не только с носителями различных языковых культур и национальных менталитетов, но

разнообразием специализаций, порождающим вариативные И профессиональные культуры внутри организации. В мире, ориентированном на знания и большой объем информации, закономерными становятся появление узких специальностей и частных областей знаний, что требует организационного междисциплинарного сотрудничества [11, С. 15]. А для этого необходимо умение учиться. Long-life learning (обучение в течение всей жизни), по утверждению Эми Эдмондсон, – непреложный залог успеха и фундаментальная компетенция современного предприятия формирования новейшей *«организации для эффективного обучения»*, некий способ движения вперед, даже несмотря на неуверенность в правильности собственных действий (!) [11]. Это само по себе контрастирует с традиционным принципом – *«организация для выполнения плана»*, возникшим с появлением системы поточного производства на базе двигающегося объекта сборки Генри Форда. Руководить и учиться – актуальные тренды в эру знаний ускорения перемен, эрудированность пришла когда: специализации, сотрудничество автономность, empowerment сменило (расширение полномочий) вытеснило силу, а командная работа ценится выше индивидуализма [11, С. 38]. В самой основе общества заложена идея команды и работы в команде, поэтому teaming (взаимодействие в команде) и организационное обучение – зона особо пристального внимания для специалиста по работе с человеческими ресурсами.

При этом следует отметить, что задачи руководителя в управленческой сфере сводятся не только к роли *лидера*, который ведет за собой подчиненных посредством своего авторитета, профессионализма и положительных эмоций. Начальник — это еще и *управляющий*, облеченный властью руководить коллективом. Он и *дипломат*, умело выстраивающий взаимодействия и устанавливающий контакты с партнерами и властями, способный эффективно разрешать внутренние и внешние конфликты. Современный управленец также выступает и в роли *воспитателя*, которому присущи высокие моральноэтические и нравственные качества, способствующие созданию сплоченного

коллектива и коррекции его развития в нужном направлении. И наконец, руководитель нашего времени – *новатор*, способный понять главенствующую роль науки в современном мире и умеющий оценить должным образом и внедрить инновационные решения в организацию.

Сообразно наблюдениям Джона П. Коттера, именно человеку под силу быстро реагировать на стратегические вызовы времени ускорения перемен, извлекая максимальную выгоду из так называемых окон Больших Возможностей, проявляя при этом гибкость и креативность [6, С. 13]. И только люди способны на проявление правдивости и справедливости, исполнение обещаний и уважение к личности, что, по словам Джеймса Дж. Клоусона, является краеугольным камнем фундамента этичного лидерства. Согласно исследованиям Клауса Шваба, именно творческая умственная сфера профессиональной деятельности характеризуется малыми возможностями роботизации. К таким профессиям относятся: менеджеры (в т.ч. менеджеры по персоналу), медики, техники, инженеры, креативные профессии [9, С. 40]. Ведь только человеку свойственно естественно и чутко адаптироваться к изменениям современного мира, эффективно оперируя изменениями в новой информационной эпохе при новой «экономике впечатлений».

Понятие «экономика впечатлений» появляется в книге с одноименным названием Джозефа Б. Пайна и Джеймса Х. Гилмора. Авторы рассмотрели всю экономическую деятельность человека в историческом ракурсе:

- получение прибыли от продуктов земледелия в рамках сырьевой экономики;
- увеличение ценности изготавливаемых из сырья товаров в эпоху промышленной революции (рубеж XVIII-XIX веков);
- извлечение выгоды из предоставляемых услуг с началом информационной революции (начало 1950 г.);
- зарождение современной экономики впечатлений с получением выгоды от предоставления впечатлений.

Иными словами, сырье имеет равноценную природу, товары — материальную, услуги — нематериальную, а все впечатления характеризуются незабываемой основой [8]. Чемпионат мира по футболу 2018 года с рекордным количеством купленных билетов красноречиво характеризует данный феномен: человек готов платить огромные деньги именно за впечатления, которые существуют, по сути, лишь ограниченное время.

Однако и это не предел: данные ученые прогнозируют следующую фазу экономического развития. И эта фаза будет связана с трансформацией (!). Наиболее прибыльной будет та деятельность, которая не просто дает сырье, товары, услуги или впечатления. Самой востребованной будет та функция, которая будет способна изменять человека к лучшему (!). Чем это отличается от (в некотором смысле ювелирной) работы менеджера по работе с Вопросы корпоративной человеческими ресурсами? социальной ответственности и экологического просвещения, трансформация культуры передача пальмы первенства общественным ценностям, непрерывное обучение сотрудников и, возможно, повышение уровня их осведомленности в критические моменты разработки технологий (нахождение альтернативного решения «проблемы вагонетки») – далеко не полный список полномочий, возлагаемых на плечи директора по развитию персонала в Новую Эпоху.

По глубокому убеждению Джеймса Дж. Клоусона [4, С. 14-15], современное лидерство основано на управлении энергией. Энергетический уровень компании связан с развитием лидерства в этой организации: при низком энергетическом уровне компании наблюдается недостаточно эффективный уровень руководства; противоположное состояние организации говорит о том, что с начальником все в порядке. Исходя из главной задачи лидерства как мотивации других, Клоусон приходит к выводу: начинать нужно с «самолидерства», т.к. лидерство заключается в управлении прежде всего собственной энергией, и уже после этого — энергией окружающих. Поэтому прежде всего управленец по работе с человеческими ресурсами

обязан озаботиться самоорганизацией высшей пробы и непрерывно помнить о важности:

- самоосознанности и саморефлексии, доверия своим коллегам;
- экспериментирования, возможности ошибаться и честного публичного признания своих ошибок;
 - умения слушать и давать регулярную обратную связь;
- эффективной коммуникации и распространения достоверной информации;
- делегирования и передачи полномочий, а не осуществлении тотального контроля;
- постановки правильных вопросов, а не предоставлении правильных ответов;
 - создания психологической безопасности для своих сотрудников.

Лидер нового вида осознает, что подчиненными следует управлять так, чтобы они ценили выгоды, получаемые от работы в команде: деньги, статус, одобрение, чувство выполненного долга, чувство поддержки и дружеского расположения и др. Он также прекрасно понимает, что успех его организации заключается в синергии, когда именно результат взаимодействия намного превосходит сумму результатов каждого работника в отдельности.

В сложной и турбулентной бизнес-среде каждое предприятие либо побеждает, либо проигрывает как единый организм, части которого именно в кооперации сильнее, чем просто их сумма. Следовательно, как утверждает Эми Эдмондсон, тесное сотрудничество, действенная коммуникация и эффективная организация слаженной взаимосвязи в команде играют ключевую роль в управлении человеческими ресурсами.

Тиминг (teaming — взаимодействие в команде) — новый термин, подчеркивающий то, что команда отнюдь не представляет собой нечто статичное. Напротив, работа в команде — это интенсивный процесс, нестандартный и гибкий способ выполнения взаимосвязанных задач, который включает в себя межличностное общение, открытую конкуренцию разных

точек зрения, координацию действий и принятие общих решений. Для осуществления эффективного сотрудничества в команде каждый должен постоянно помнить о потребностях и взглядах остальных членов коллектива, поэтому сотрудники учатся проявлять эмпатию и принимать решения на основе интеграции различных мнений. Соответственно, работа в сплоченной группе способствует развитию эмоциональных и когнитивных компетенций, которые являются краеугольными камнями для построения фундамента ключевых компетенций будущего. Teaming также приводит к осознанию потребности в обучении, которая формирует еще одну базисную компетенцию организации — способность адаптироваться, что, в свою очередь, требует гибкости и умения критично относиться к собственным действиям.

Учиться, чтобы работать в команде, и работать в команде, чтобы учиться

– этот основной лейтмотив будущего особенно актуален, если:

- необходимо быстро получать, анализировать и применять сложную информацию;
 - привлекаются знания из других областей;
 - требуется одновременно решать сразу несколько задач;
- сотрудникам нужно переключаться между задачами и ситуациями, сохраняя высокий уровень коммуникации и координации;
 - сотрудники географически удалены друг от друга;
- планирование координации затруднено из-за постоянно меняющегося характера работы [11, C. 38].

Так как обучение представляет собой активный процесс получения информации и осознания ее возможностей, включающий этапы сбора, передачи и анализа информации, получения и анализа ответной реакции, проведения экспериментов, индивидуальное обучение в рамках коллективной практики подразумевает развития умений и навыков:

- задавать вопросы;
- делиться информацией;
- просить о помощи;

- рисковать и экспериментировать;
- говорить об ошибках;
- стремиться получать ответную реакцию.

Сегодня, в эру экономики знаний, правомерно говорить о чрезвычайной важности системного непрерывного обучения и развития сотрудников в эффективного обучения», «организациях для предполагающих сотрудничество для расширения знаний и применения их в новых ситуациях. Одной из важных особенностей развития современной российской экономики является внедрение новейших технологий и инновационных подходов к управлению, в т.ч. развитию и обучению персонала. Для реализации системного непрерывного обучения персонала используют комплексное учебно-методическое обеспечение. Развитие персонала на современном предприятии можно классифицировать на три уровня: индивидуальный, групповой и организационный. Элементами системы развития кадров выступают развитие кадрового, личностного потенциала и информационные факторы. Система развития персонала складывается из: организационного и группового развития; индивидуального развития на рабочем месте; тренингов, семинаров, дополнительного образования, переподготовки. Развитие сотрудников – постоянный процесс, и для его эффективности необходимо разработать систему обучения, начав с анализа потребности с последующей реализацией программы обучения и развития.

Актуальным является появление нового вида лидеров — новаторов, которые повсеместно создают благоприятные условия для кооперации в команде и обучения, а также стремятся к постоянному совершенствованию процессов, эффективному решению проблем и внедрению инноваций. Такой лидер осознает неизбежность конфликтов и берет на себя ответственность, чтобы разобраться со всеми вызовами. Он выстраивает отношения с подчиненными исключительно на принципах доверия и взаимоуважения, поэтому сотрудники на всех уровнях ощущают себя лидерами — взрослыми

людьми с самоуважением и стремлением самоутвердиться, смело идущими на эксперимент и коллаборацию, общение и рефлексию.

Лидер нового типа видит «дрим-тим» как лучший источник перемен для корпорации, поэтому предпринимает следующие действия, способствующие командной сплоченности:

- Общение. Teaming подразумевает честный и открытый диалог, что строится на правильных вопросах, объективной обратной связи и обсуждении ошибок. Это делает работу более интересной, мотивирующей и значимой.
- **Сотрудничество.** Тиминг апеллирует к мышлению и поведению, которые ориентированы на сотрудничество как внутри команды, так и за ее пределами.
- Эксперимент. Сотрудничество в коллективе означает умение экспериментировать, осознавая риски и возможности, которые дает новый подход и новые виды взаимодействия между специалистами.
- **Рефлексия.** Слаженное дело предполагает открытое наблюдение, готовность задавать вопросы и обсуждать процесс и результат, что является одним из этапов работы и проводится на регулярной основе. Действие в одиночку и молчание в современной экономической среде могут быть крайне опасными.

Лидер нового времени убежден, что разногласия являются неотъемлемой частью работы в коллективе, однако именно они способны пробудить креативность, сделать идеи более конкретными, а анализ более точным. По своей сущности *тиминг* нацелен на объединение людей с разным опытом для совместного решения возникших проблем и поставленных задач; он способствует координации процессов, обмену идеями и продвижению инноваций.

Глубоко осмыслив факт неизбежности конфликтов, лидеру следует находить нужные методы и способы для сглаживания противоречий в его

команде. Эми Эдмондсон предлагает четыре основные стратегии для смягчения конфликта:

- 1) Определить природу конфликта. Различия во мнениях о дизайне продукта или рабочего процесса полезны, а личностные столкновения или эмоции непродуктивны. Понимание различий между конфликтами задач и отношений содействует улаживанию спора.
- 2) Моделировать положительную коммуникацию. Коммуникацию во время конфликта следует выстраивать деликатно, в виде разумных высказываний с разумными вопросами так участники смогут понять причину противоречий и увидеть рациональное начало в каждой позиции.
- **3) Выявить общие цели.** Это способствует выявлению и преодолению фундаментальной ошибки атрибуции, что приводит к восстановлению взаимоуважения и доверия.
- 4) Призвать к серьезному обсуждению. Положительная коммуникация поддерживает искренние разговоры, которые являются подспорьем для построения гибких отношений и основой для прекращения идеологических разногласий и различий в характере.

Когнитивные психологи Джанет Метклаф и Уолтер Мишель, разделившие людей по преобладающему типу когнитивных способностей, с помощью которых мы обрабатываем события, на две группы «горячие» и «холодные», — пришли к выводу, что именно «холодная» система крайне необходима в командном взаимодействии в случае конфликта. При этом система «горячих» когнитивных способностей проявляется в быстрой эмоциональной реакции на окружающих, а «холодная» система — основа для самоконтроля и самообладания, позволяющая остановиться и собраться с мыслями. Лидеру нового вида необходимо досконально разбираться в том, какие когнитивные способности преобладают в том или ином из его сотрудников [11, С. 78]:

Горячая система	Холодная система
«Хочу!»	«Знаю!»
«Вперед!»	«Надо подумать»
Реакция	Рефлексия
Быстрый	Медлительный
Принимает решение рано	Принимает решение поздно
Обостряется стрессом	Ослабляется стрессом
Стимульный контроль	Самоконтроль

Как видим, конфликт как интеграция и синтез различий может быть необходим и даже полезен для взаимодействия в команде. Мудрый лидер — посредством самосознания, усердия, терпения, готовности ошибаться — способен эффективно и напрямую управлять противоречиями, при этом:

- создает ситуацию и среду в целом благоприятной для обучения;
- обеспечивает психологическую безопасность для всех членов команды;
 - учится сам и учит других извлекать пользу из ошибок;
 - расширяет профессиональные и культурные горизонты.

Выволы:

Таким образом, проникая во все объекты окружающего нас VUCA-мира, современные технологии Четвертой индустриальной революции подвергают сферу управления человеческими ресурсами высокой степени риска роботизации. Однако только бесстрастный человек с «Каменным Лицом, Черным Сердцем», работающий в режиме интуитивной сверхсознательной деятельности и обладающий гибкими навыками (в отличие от искусственного интеллекта) способен естественно адаптироваться к изменениям современного мира и эффективно действовать в новой информационной эпохе при новой «экономике впечатлений». Поэтому, именно сфера управления человеческими ресурсами принимает на себя много новых вызовов в Новую Эпоху. И главный вызов заключается в разумной деятельности по

трансформации, которая будет изменять сотрудника к лучшему. Умение учиться — Long-life learning (обучение в течение всей жизни) — непреложный залог успеха и фундаментальная компетенция современного предприятия. действенная Тесное сотрудничество, коммуникация эффективная организация слаженной взаимосвязи в команде (teaming) играют ключевую роль в управлении человеческими ресурсами. Учиться, чтобы работать в команде, и работать в команде, чтобы учиться – это основной лейтмотив будущего. Сегодня, в эру экономики знаний, правомерно говорить о чрезвычайной важности системного непрерывного обучения и развития сотрудников и появлении нового вида лидеров в «организациях для эффективного обучения», предполагающих сотрудничество для расширения знаний и применения их в новых ситуациях.

В этом ракурсе особенно актуальными становятся слова Роберта Рождественского:

Люди обязаны помнить о зле,

Верить в добро и не верить наветам,

Ты отвечаешь за все на Земле –

Стань Человеком! Будь Человеком –

Высшая должность на этой Земле!

ЛИТЕРАТУРА:

- 1. Ахмеджанова Р. «Вы можете хлопать в ладоши, но уже завтра окажетесь в ГУЛАГе»: автор Sapience напугал Давос. [Электронный ресурс]. URL: https://www.forbes.ru/tehnologii/391789-vy-mozhete-ulybatsya-i-hlopat-v-ladoshi-no-uzhe-zavtra-okazhetes-v-gulage-avtor (дата обращения: 24.01.2020).
- 2. Газзаева Л. «Это эпидемия цифрового аутизма»: о чем доктор Курпатов и йог Садхгуру рассказали на завтраке Сбербанка в Давосе // Forbes. [Электронный ресурс]. URL: https://www.forbes.ru/finansy-i-

- investicii/391757-eto-epidemiya-cifrovogo-autizma-o-chem-doktor-kurpatov-i-yog-sadhguru (дата обращения: 23.01.2020)/
- 3. Голдсмит Маршалл. Прыгни выше головы! 20 привычек, от которых нужно отказаться, чтобы покорить вершину успеха. М.: «Олимп-Бизнес», 2015. 288 с.
- 4. Клоусон Дж. Дж. Лидерство третьего уровня: Взгляд в глубину. М.: Альпина Паблишер, 2017. 519 с.
- 5. Клюев А.В. Сознательная эволюция человека. М.: Профит Стайл, 2017. 704 с.
- 6. Коттер Дж. Ускорение перемен: как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстроменяющемся мире. М.: «Олимп-Бизнес», 2014. 92 с.
- 7. Лихачев Д.С. Письма о добром. СПб.: Азбука, Азбука-Аттикус, 2018. 160 с.
- 8. Пайн II Б. Джозеф, Гилмор Джеймс Х. Экономика впечатлений: Работа это театр, а каждый бизнес сцена. М.: Альпина Паблишерз, 2011. 330 с.
- 9. Шваб Клаус, Дэвис Николас. Технологии Четвертой промышленной революции. М.: Эксмо, 2018. 320 с.
- 10. Чин-Нинг Чу. Каменное Лицо, Черное Сердце: азиатская философия побед без поражений. М.: Эксмо, 2019. 448 с.
- 11. Эдмонсон Эми. Взаимодействие в команде: как организации учатся, создают инновации и конкурируют в экономике знаний. М.: Эксмо, 2016. 320 с.
- 12. VUCA-world. [Электронный ресурс]. URL: https://www.vuca-world.org/ (дата обращения: 12.01.2020).

REFERENCES:

1. Akhmedzhanova R. "You can clap your hands, but tomorrow you will find yourself in the Gulag": the author of Sapience frightened Davos. [Electronic resource]. URL: https://www.forbes.ru/tehnologii/391789-vy-mozhete-

- ulybatsya-i-hlopat-v-ladoshi-no-uzhe-zavtra-okazhetes-v-gulage-avtor (Access date: 24.01.2020).
- 2. Gazzaeva L. "This is an epidemic of digital autism": what Dr. Kurpatov and yogi Sadhguru talked about at Sberbank's breakfast in Davos // Forbes. [Electronic resource]. URL: https://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/391757-eto-epidemiya-cifrovogo-autizma-o-chem-doktor-kurpatov-i-yog-sadhguru (Access date: 23.01.2020)/
- 3. Goldsmith Marshall. Jump above your head! 20 habits that need to be abandoned in order to conquer the pinnacle of success. M.: Olymp-Business, 2015. 288 p.
- 4. Clawson J.J. Third Level Leadership: A Look into the Deep. M.: Alpina Publisher, 2017.519 p.
- 5. Klyuev A.V. Conscious human evolution. M.: Profit Style, 2017. 704 p.
- 6. Cotter J. Accelerating Change: How to give your organization strategic flexibility to succeed in a fast-paced world. M.: "Olymp-Business", 2014. 92 p.
- 7. Likhachev D.S. Letters of Good. St. Petersburg: Azbuka, Azbuka-Atticus, 2018. 160 p.
- 8. Pine II B. Joseph, Gilmore James H. Economics of experience: Work is a theater, and every business is a stage. M.: Alpina Publishers, 2011. 330 p.
- Schwab Klaus, Davis Nicholas. Technology of the Fourth Industrial Revolution.
 M.: Eksmo, 2018. 320 p.
- 10. Chin Ning Chu. Stone Face, Black Heart: Asian philosophy of victory without defeat. M.: Eksmo, 2019. 448 p.
- 11. Edmonson Amy. Teamwork: how organizations learn, innovate and compete in the knowledge economy. M.: Eksmo, 2016. 320 p.
- 12. VUCA-world. [Electronic resource]. URL: https://www.vuca-world.org/(Access date: 12.01.2020).

Губенко Максим Сергеевич

кандидат философских наук преподаватель кафедры военно-политической работы Военный университет Министерства обороны Российской Федерации 123001, г. Москва, Б. Садовая ул., д. 14. ericlavanda@gmail.com

Гришакина Инна Витальевна

студентка магистратуры факультета экономики и управления ОЧУ ВО «Московская международная академия» 129075, г. Москва, ул. Новомосковская, д. 15а, стр. 1 giv tc@mail.ru

Gubenko Maksim Sergeevich

Candidate of Philosophy

Lecturer at the Department of Military-Political Work

Military University of the Ministry of Defence of the Russian Federation

B. Sadovaya ul., d.14, Moscow, Russia, 123001

Grishakina Inna Vitaljevna

Master student of the Faculty of Economics and Management PEI HE "Moscow International Academy"

Novomoskovskaya ul., d.15a, str.1, Moscow, Russia, 129075

09.00.11 – Социальная философия