

УДК 330.88

DOI: 10.17586/2310-1172-2022-15-1-112-119

Научная статья

Образовательные ресурсы экологического менеджмента в контексте управления талантами

Канд. пед. наук **Богданова О.Н.** bogdanova.oksana@kipk.ru

Красноярский краевой институт повышения квалификации
и профессиональной переподготовки работников образования
660079, Россия, Красноярск, ул. Матросова, 19

Д-р филос. наук **Фридман М.Ф.** mffree79@mail.ru

Институт общественных наук Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)
119571, Россия, Москва, пр. Вернадского, 82, стр. 1

Переход экономики к шестому технологическому укладу, сопровождается появлением глобальных экологических проблем, решением которых способны заниматься специалисты, обладающие высоким уровнем человеческого потенциала. В статье рассматривается вопрос становления информационного общества как основного фактора развития человеческого потенциала, управление которым требует системной деятельности в организации. Влияние экологического менеджмента на эффективность производства, в условиях перехода экономики на новую технологическую основу, позволяет обновить возможности компаний к реализации современной бизнес-модели, построенной на принципах экологического стандарта и способах организации системы управления талантами посредством использования образовательных ресурсов. На основании анализа нормативно-правовых документов в Российской Федерации, регламентирующих государственную политику в экономике, а также определяющих требования в области экологического менеджмента; источников научной литературы, результатов исследований были рассмотрены такие понятия как «информационное общество», «человеческий потенциал», «шестой технологический уклад», «экологический менеджмент», «управление талантами». Развитие в организации системы управления талантами необходимо с учётом процессов, которые, положительно влияют на развитие и стабилизацию таланта – это вознаграждение, образование и развитие, планирование карьеры и преемственности. Инновационный прорыв в экономике является важной составляющей эволюции цивилизации, который должен способствовать тем формам развития, которые в наибольшей степени будут реализовывать стратегию выживания человечества и сохранения биосферы.

Ключевые слова: информационное общество, шестой технологический уклад, человеческий потенциал, экологический менеджмент, управление талантами.

Scientific article

Educational resources of environmental management in the context of talent management

Ph.D. **Bogdanova O.N.** bogdanova.oksana@kipk.ru
Krasnoyarsk regional institute of professional development
and professional retraining of educators

Matrosova St., 19, Krasnoyarsk, Russia, 660079

D.Sc. **Fridman M.F.** mffree79@mail.ru

Institute of Social Sciences Russian Academy of National Economy
and Public Service under the President of the Russian Federation (RANEPa)
Pr. Vernadskogo, 82, bldg. 1, Moscow, Russia, 119571

The transition of the economy to the sixth technological mode is accompanied by the emergence of global environmental problems, which can be solved by specialists with a high level of human potential. The article considers

the question of the formation of the information society as a major factor in the development of human potential, the management of which requires systematic activities in the organization. The impact of environmental management on the efficiency of production, in the transition of the economy to a new technological basis, allows to renew the ability of companies to implement a modern business model built on the principles of environmental standards and ways to organize a system of talent management through the use of educational resources. Based on the analysis of regulatory legal documents in the Russian Federation, regulating the state policy in the economy, as well as defining the requirements in the field of environmental management; sources of scientific literature, research results, such concepts as "information society", "human potential", "sixth technological mode", "environmental management", "talent management" were considered. The development of talent management system in the organization is necessary taking into account the processes that have a positive impact on the development and stabilization of talent is rewarding, education and development, career planning and succession. Innovative breakthrough in the economy is an important component of the evolution of civilization, which should contribute to those forms of development that will implement the survival strategy of mankind and the preservation of the biosphere to the greatest extent.

Keywords: information society, sixth technological order, human potential, environmental management, talent management.

Введение

Изменение технологических укладов связано с развитием высокотехнологичных секторов экономики, которые являются «технологическим локомотивом» экономического роста промышленности. При этом уровень новых технологий определяется наличием высококвалифицированных кадров, обладающих высоким качеством человеческого потенциала и способных обеспечить технологическое лидерство, эффективность государственного управления и перевод экономики на новую технологическую основу.

«Основными факторами, определяющими положение и роль Российской Федерации в мире в долгосрочной перспективе, становятся высокое качество человеческого потенциала, способность обеспечить технологическое лидерство, эффективность государственного управления и перевод экономики на новую технологическую основу» – отмечено в Указе Президента Российской Федерации «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» [1].

Одной из базовых характеристик человеческого потенциала, обеспечивающего общественный прогресс, является образование. Высокое качество человеческого потенциала в условиях цифровой трансформации экономики, получившей название «Четвертая промышленная революция» или «Индустрия 4.0», с одной стороны, с другой сопровождается появлением глобальных экологических проблем и сокращением доступных эксплуатационных ресурсов на Земле, которые в России достигают 15% ВВП [2]. К числу основных экологических проблем на мировом уровне эксперты относят: рост потребления природных ресурсов при сокращении их запасов, увеличение численности населения планеты при сокращении территорий, пригодных для проживания людей, деградация основных компонентов биосферы, включая сокращение биологического разнообразия, изменения климата и истощение озонового слоя Земли, возрастание экологического ущерба от стихийных бедствий и техногенных катастроф, недостаточный для перехода к устойчивому развитию человеческой цивилизации уровень координации действий мирового сообщества в области решения экологических проблем и регулирования процессов глобализации, продолжающиеся военные конфликты и террористическая деятельность [3]. Рейтинг самых экологических чистых стран мира ежегодно составляется Центром экологической политики и права при Йельском университете. Исследование экологической эффективности измеряет достижения всех стран мира, с точки зрения состояния экологии и управления природными ресурсами на основе 22 показателей в 10 категориях. Показатели и их параметры отражают различные аспекты экологического состояния окружающей среды, а также эффективность государственной политики в области решения экологических проблем [4; 5].

В мировом экологическом рейтинге, Российская Федерация занимает 106 место; в рейтинге по экотенденциям – 132. Санитарное состояние окружающей среды: воздух (влияние на здоровье) – 62, экозависимые заболевания – 84, вода (воздействие на здоровье) – 67. Национальные эксперты говорят об отсутствии в стране стратегии до 2050 года, направленной на снижение выбросов углерода, а также отсутствие политики для введения ценового сигнала на углерод и отсутствие плана для постепенной отмены субсидий на ископаемое топливо с новыми угольными терминалами, которые в настоящее время находятся в стадии строительства. Наша страна имеет очень низкий рейтинг за выполнение национальной климатической политики. При этом, на международном уровне, Россия показала положительный прогресс, начав процесс ратификации Парижского соглашения к ноябрю / декабрю 2019. Между тем, международные эксперты наблюдают существенное несоответствие между положительной формулировкой и слабой реализацией.

Переход экономики к шестому технологическому укладу, развитие инновационных технологий указывает на необходимость принятия мер по сохранению окружающей природы. Существует потребность производства в высококвалифицированных трудовых ресурсах или талантах, способных обеспечить инновационные потребности экономики.

Предмет исследования, источниковая база исследования, противоречия в имеющихся исследованиях и авторская позиция

Современный этап развития информационного общества характеризуется одной очень важной отличительной особенностью – цифровизацией всех процессов жизнедеятельности человека. Происходит усложнение индустриального производства посредством использования наукоёмких, интеллектуальных технологий, общество стремительно движется к массовому использованию в социальной, экономической, политической жизни искусственного интеллекта [6; 7].

Вопросами становления и развития информационного общества занимались многие отечественные и зарубежные учёные-исследователи (Д. Белл, З. Бжезинский, С.Ю. Глазьев, М. Кастельс, Д.С. Львов, Й. Масуда, Ф. Махлуп, Т. Стоуньер, Д. Рисмен, Э. Тоффлер, Ж. Фурастье, Ю. Хабермас, О. Шпенглер, Ш. Эйзенштадт и другие). Становление информационного общества как фактор развития человеческого потенциала и повышения эффективности его использования становится актуальной темой настоящего времени. Понятие «человеческий потенциал» учёные рассматривают одновременно как цель и средство общественного прогресса.

Теоретические основы изучения человеческого потенциала были заложены зарубежными учёными У. Джемсом, Я. Мерено и А. Маслоу; отечественными учёными И.В. Соболевой, Т.Н. Заславской, А.Б. Докторович. Рассмотрим некоторые авторские определения понятия «человеческий потенциал» [8]. У. Джемс составил программу исследований потенциальных возможностей человека, где предусматривалась разработка методов, предназначенных для стимулирования высокоэффективной деятельности. А. Маслоу предложил современный подход психологического подхода к человеческому потенциалу, а также создал концепцию «пиковых переживаний» (состояние человека, при котором актуализируются его возможности). Т.Н. Заславская, рассматривает «человеческий потенциал как «готовность и способность национальной общности к активному саморазвитию, своевременному и адекватному ответу на множественные вызовы внешней среды и успешной конкуренции с другими общества. А.Б. Докторович, трактует понятие человеческого потенциал как «целостную совокупность способностей и качеств индивида, социальной группы или общества (носителей человеческого потенциала), обеспечивающих их жизнедеятельность как в нормальных, так и в экстремальных условиях». Однако необходим системный подход к развитию человеческого капитала, позволяющий обеспечивать условия для роста прогрессивных компаний-работодателей, целью и задачами которых является создание новых высококвалифицированных рабочих мест, присущих технологичной, диверсифицированной, творческой экономике – экономике знаний. Шестой технологический уклад характеризуется не только производством электронных средств с искусственным интеллектом, под которыми понимаются компьютерные системы, способные пройти тест Тьюринга, но потребностью в талантливых трудовых ресурсах. Данный факт обуславливается тем, что «Точкой сборки» в 6-м технологическом укладе будет робототехника с производством человекообразных роботов или роботов-андроидов, наделённых человеческим интеллектом (робот-дворецкий, роботы-рои, симбиоты, био- и техноморфные механизмы и пр.); аддитивные технологии (механохимия, 3D-принтинг) в производстве которых изделие или его деталь выполняются методом выращивания [9]. В 1990 году для обозначения новаций в сфере управления человеческими ресурсами, в основе которых лежит управление человеческим потенциалом, было сформулировано понятие «управление талантами». Так, группа зарубежных ученых (Г. Штраль, И. Бьерклан, Э. Фарндейл, Ш. Морис, Ф. Стилс, Дж. Тревор, П. Райт) считает, что управление талантами является синонимом термина «управление человеческим капиталом», признав «налаживание» системы обеспечения талантами важнейшей проблемой. Дж. Иммельт, считает «систему управления талантами» самым мощным инструментом реализации талантов [10].

Анализируя вышесказанное, нами выявлено противоречие: развитие интеллектуальных, наукоёмких производств, способствующих развитию инновационных технологий, обуславливают глобальные экологические проблемы, и ставит перед образованием новые цели и задачи, решение которых позволит накапливать на территории страны человеческий капитал, управление которым требует системной работы на производстве.

Методы исследования, методологические принципы и инструменты, методика и инструментарий исследования

Методологию и методы исследования составляют нормативно-правовые документы в Российской Федерации, регламентирующие государственную политику в решении экономических вопросов, определяющих

основы государственной политики в области экологического менеджмента, применение которого направлено на эффективное решение глобальных экологических проблем. Наряду с анализом научных источников, в статье использовались статистические данные, результаты международных исследований, результаты изучения общественного мнения. Основное содержание статьи, выводы выполнены с опорой на международный стандарт экологического менеджмента и национальный стандарт Российской Федерации, концепция которого учитывает международные принципы и показатели. В современной экономике-знаний, появляется необходимость, выстраивания системы управления талантами в организациях. Для достижения этой цели используются такие кадровые методы, как модель компетенций в assessment- или или управление продуктивностью предприятия.

Основная часть, описание содержания исследования, его значимости

В настоящее время концепция устойчивого развития экономики, подразумевает сочетание экономического роста и сохранения окружающей среды. Экологические аспекты человеческой деятельности регулируются международными и национальными организациями.

На основе Британского национального стандарта экологического менеджмента, в 2015 году была разработана последняя версия международного стандарта ISO 14001 [11]. В международный стандарт экологического менеджмента не включены экологические показатели, в нём не рассматриваются конкретные технологические подходы и методы для управления воздействием на окружающую среду – стандарт даёт общие требования к системе экологического менеджмента. Основные требования стандарта ISO 14001 сгруппированы следующим образом: контекст организации; экологическая политика (включая обязательство предотвращения негативного воздействия организации на окружающую среду); действия по работе с рисками и возможностями; экологические аспекты; экологические цели и планирование их достижений; соответствие законодательным и другим требованиям; внедрение и функционирование; компетентность и подготовка персонала и подрядчиков; подготовленность к аварийным ситуациям и реагирование на них; анализ результатов деятельности; анализ со стороны руководства; улучшение. Влияние антропогенного фактора на загрязнение окружающей природы стало важной проблемой крупных промышленных организаций. Приведение производства в соответствие требованиям и нормативам, закреплённым на законодательном уровне, возложило на руководящих менеджеров личную ответственность за принятие корпоративной стратегии, которая сочетает экономический рост с защитой окружающей среды. Экологический менеджмент позволяет организовать управление процессами, результаты которых непосредственно влияют на окружающую среду с целью предотвращения причинения ей вреда и устранения нанесённого ущерба.

Однако, соблюдение хозяйственными субъектами, менеджерами и руководителями предприятий природоохранного законодательства и удовлетворение требованиям «зелёных показателей», требует немалых затрат, что может привести организацию к банкротству, сделать её менее конкурентной. Экологический менеджмент позволяет избежать ухудшения деловых показателей и может возникающие проблемы превратить в возможности:

1. Привлечь государственные и иностранные субсидии на развитие экологической безопасности производства, а также инвестиции на развитие.
2. Повысить привлекательность и конкурентность продукции, её узнаваемость за счёт освещения деятельности организации, направленную на экологическую защиту.
3. Снизить издержки на уплату экологических налогов и сборов, избежать штрафных санкций.

Непрерывное совершенствование системы экологического менеджмента на основе ISO 14001 включает четыре этапа, стимулирующих повышение эффективности: планирование, внедрение, проверка, корректировка проводимых мероприятий.

При принятии экологических решений, хозяйственные субъекты придерживаются следующих принципов экологического менеджмента:

1. «Загрязнитель платит» – предприятия, загрязняющие окружающую природу, должны заплатить цену, привязанную к объёмам причиненного ущерба окружающей среде.
2. «Пользователь платит» – пользователи ресурса должны оплачивать полные долгосрочные предельные затраты на использование ресурса и связанных с ним услуг, включая любые расходы на лечение.
3. *Принцип предосторожности* – деятельность, представляющая угрозу для окружающей природы, не оказывала неблагоприятного воздействия на нее.
4. *Принцип эффективности и результативности* – эффективность использования ресурсов и оптимизация процессов и процедур с целью минимизации экологических издержек.

5. *Принцип ответственности* – все люди, корпорации и государства должны нести ответственность за поддержание экологических процессов; доступ к природным ресурсам включает совокупную ответственность за их использование экологически устойчивым, экономически эффективным и социально справедливым образом.

6. *Принцип участия* – все субъекты хозяйственной деятельности, обычные граждане, обязаны участвовать в коллективной экологической деятельности по принятию решений.

7. *Принцип пропорциональности* – основан на концепции баланса между экономическим развитием и охраной окружающей среды.

Анализируя вышесказанное, отметим, что методы экологического менеджмента опираются на указанные принципы, а разработка и реализация мероприятий по охране окружающей природы должна проводиться с особой степенью экологической ответственности для предотвращения гуманитарной и социальной катастрофы.

В основу разработки и реализации системы экологического менеджмента национального стандарта Российской Федерации положена концепция «Планируй – Делай – Проверь – Действуй» (*Plan, Do, Check and Act*). Модель представляет циклический процесс, направленный на достижение запланированных экологических показателей [12]:

– Планируй (*Plan*): разработка экологических целей и процессов, необходимых для получения результатов, соответствующих экологической политике организации;

– Делай (*Do*): внедрение запланированных процессов.

– Проверь (*Check*): проведение мониторинга и измерения процессов в отношении реализации экологической политики, включая обязательства и отчётность о результатах.

– Действуй (*Act*): выполнение действий по улучшению показателей.

При этом, организация самостоятельно должна определить и обеспечить наличие ресурсов, необходимых для разработки, внедрения, поддержания и постоянного улучшения системы экологического менеджмента. Влияние экологического менеджмента на эффективность производства приведёт, несомненно, к экономическому эффекту, который сопровождается экономией сырья, материалов, энергетических ресурсов, снижению экологических платежей и штрафных санкций, увеличению объёмов продаж за счёт выхода на новые рынки.

Современная наука позволяет выделить три основных принципа влияния экологического менеджмента на экономическую эффективность:

1. Приоритеты человеческого фактора – это профессионализм, мотивированная деятельность.

2. Принципы критических факторов – развитие информационных технологий, учёт временного фактора, корпоративность, как форма партнёрства и эффективного сотрудничества.

3. Основные принципы ориентирования – продуктивная управленческая деятельность, опирающаяся на адекватные цели, задачи и показатели, стратегии и миссии экологического менеджмента, обеспечивающие оптимальное качество, создание условий для творчества и т.д.

Становится необходимым, в условиях одновременного развития инновационных и наукоёмких производств и соблюдения экологических норм, привлекать на работу специалистов, профессиональные качества которых будут востребованными. Ведь в ближайшие 30 лет, произойдёт развитие уже существующих технологий (роботы, беспилотные летательные аппараты, виртуальная реальность и др.), а также появление новых прорывных технологий, сопоставимых с изобретением лазера, полётами в космос и др. Ведущие экономисты прогнозируют, что новые рабочие места будут требовать либо качественного высшего образования, либо настолько низкооплачиваемого рутинного труда, что смысла его автоматизировать не будет. Лишними из-за автоматизации к 2030 г. станут 400 млн. человек – это 15% всех рабочих мест в мире, подсчитал *McKinsey Global Institute (MGI)* [13]. Поэтому, во всём мире растёт спрос на талантливых специалистов, их нехватка является ключевым риском для компаний / организаций / предприятий / бизнеса, а главное, влияет на конкурентоспособность страны. Привлечение в компанию лучших сотрудников, оценка, обучение и их развитие, удержание, расстановка сотрудников на правильные позиции определяет уровень качественного управления талантами в организации [14].

Талант в реальной экономике – это человек, обладающий высоким профессионализмом и компетентностью, оценка которого производится по двум параметрам:

– профессиональная компетентность – оценка профессиональных знаний, практического опыта, навыков и результатов труда;

– компетенции, соответствующие уровню развития управленческих навыков, которые определяются стратегическими целями компании, и выдают требования к личностным характеристикам и мотивации каждого сотрудника.

Все вышесказанное, требует поиска новых образовательных ресурсов и способов управления, пригодных именно для управления талантами в компаниях. Управление талантами – это, прежде всего, прогнозирование

потребности компании в человеческих ресурсах, и создание условий для их своевременного привлечения. Таким образом, управление талантами связано с постоянной борьбой с переменчивостью и неопределенностью.

Термин «Система управления талантами» упоминается Дэвидом Уоткинсом в 2004; но впервые рассматривали связь между эффективностью работы компании и уровнем развития человеческих ресурсов ещё в 1970 году. XXI век меняет представление о талантах. Теория, согласно которой талант пробивается сам, ушла в прошлое, на смену ей пришло управление талантами. Современную систему управления талантами в организации можно охарактеризовать как «талант-менеджмент», т.е. способность организации в привлечении и удержании талантливых специалистов, способных, в том числе, нести экологическую ответственность в условиях технологического развития производства. Выделим компоненты системы управления талантами в организации:

Привлечение – поиск и привлечение специалистов с высоким человеческим потенциалом при помощи инструментов HR-маркетинга, которые позволяют создавать позитивный образ организации и приводить в команду специалистов с релевантными корпоративной культуре ценностями.

Управление – определение спектра задач и направлений работы для каждого HiPo-специалиста (специалист с высоким уровнем потенциала) в соответствии со стратегией и бизнес-целью компании, в том числе, и проработка системы поощрения персонала.

Развитие – образовательная поддержка развития способностей и талантов специалистов в определённом направлении, с целью достижения лучших результатов и большей прибыли и удержания специалистов в компании, мотивации их деятельности, карьерного развития.

Удержание – планирование карьеры талантливых специалистов и создание кадрового резерва; создание благоприятных условий для выражения и воплощения идей и предложений от сотрудников, что может стать нематериальным способом мотивации.

Однако, согласно экспертным наблюдениям: 70 % человеческого капитала формируется за счет усилий самого человека, 20 % – за счет работодателя и только 10 % приходится на высшую школу.

По данным Росстата, только 36 % (по сообщениям в СМИ на сентябрь 2020 года) населения России работают по специальности, 64% опрошенных заявили, что не работают по профессии, которую получили в университете и даже не проходят профессиональной переподготовки. При этом 40% признались, что никогда не работали по специальности из диплома, а 24% работали, но в прошлом. Доля граждан, не работающих по специальности, растёт, а значит – увеличиваются потери от того, что полученный человеком в виде знания капитал используется неэффективно, и не приносит прибыли. В системе управления талантами выделяют три уровня – это 1) кадровый резерв, 2) планирование преемственности, 3) управление талантами. Каждый из уровней имеет свои особенности в части решаемых задач, объекта воздействия, объекта оценки, получаемого результата и других характеристик (табл. 1) [15].

Таблица 1

Сравнительная характеристика уровней управления талантами в организации

Параметры сравнения	Уровни управления		
	Планирование замен (Replacement Planning)	Планирование преемственности (Succession Planning)	Управление талантами (Talent Management)
Задача	Управление рисками	Стратегическое кадровое обеспечение и развитие	Всеобщая преемственность в развитии
Объект воздействия	Ключевые руководящие позиции	HiPo	Вся организация
Оценка	Профессиональный потенциал и деятельность	Оценка прогресса деятельности и лидерских компетенций	Все способности и результаты имеют значение
Результат	План замен для ключевых позиций	Развитие и карьерный план для HiPo компетенций	Полностью интегрированные в HR-процессы системы развития и раскрытия талантов
Карьера	Линейная, в основном по функционалу	Межфункциональная, межрегиональная и междивизионная ротация	Гибкая, межфункциональная как по географии, так и по бизнесу
Периодичность	Ежегодный обзор	Ежегодный обзор с планированием развития	Непрерывно, с постоянной связью с остальными HR-процессами
Участники	Руководители	Менеджеры	Участвуют работники, специалисты по управлению персоналом, руководство, CEO
Отношение сотрудников	Согласие	Одобрение	Участие

Выводы и научная новизна

Для инновационного развития России требуется талант, креатив, переход к новой концепции управления в условиях внедрения принципов экологического менеджмента на производстве. Образовательные ресурсы экологического менеджмента в контексте управления талантами позволяет компаниям «работать на перспективу», достигать высоких результатов, увеличивать прибыль, а также повышать конкурентное преимущество в современных условиях лидерства на рынке. Управление талантами представляет собой систему организационно-экономических и социально-психологических мер, направленных на повышение уровня профессиональных компетенций в критических, с точки зрения бизнеса, видах деятельности путём внедрения и развития программы по привлечению, приобретению, развитию, продвижению и удержанию талантов.

Таким образом, управление талантами (Talent Management) – целенаправленная деятельность компании по созданию, развитию и использованию когорты талантливых сотрудников, умеющих эффективно решать сложные бизнес-задачи. Это не программа или проект, а система, которая функционирует в режиме непрерывного оттока поиска и отбора талантливых сотрудников, их оценки и назначения, повышения мотивации всех сотрудников организации к эффективной деятельности.

Литература

1. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://clck.ru/YckTs/> (дата обращения: 28.10.2021).
2. *Богданова О.Н., Фридман М.Ф.* Информационное общество и роль учителя в его становлении // *Инновации в образовании*. 2021. № 4. С. 26–34.
3. Указ Президента Российской Федерации от 19.04.2017 г. № 176 «О Стратегии экологической безопасности Российской Федерации на период до 2025 года». Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41879> (дата обращения 15.09.2021).
4. Environmental Performance Index 2020. «Рейтинг стран по уровню экологии». – Режим доступа: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2020/08/eipi2020.pdf> (дата обращения 23.10.2021).
5. *Богданова О.Н., Фридман М.Ф.* Креативный потенциал экологического образования: теория и практика работы с одаренными детьми / *Образование-2030. Учиться. Пробовать. Действовать* // Сборник статей VII Всероссийской конференции по экологическому образованию [Электронный ресурс]. – Неправительственный экологический фонд имени В.И. Вернадского, 2021. – с/ 369–373.
6. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы». [Электронный ресурс] // Указ «О Стратегии развития информационного общества». – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (дата обращения: 01.03.2021).
7. *Ёрмирзоева Ф.А.* Информация» и «знание»: анализ соотношения статуса понятий в условиях информационного общества // *Вестник таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия гуманитарных наук*. 2020. № 2(83). С. 48–57.
8. *Иванов О.И.* Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.
9. *Кабалов Е.* Шестой технологический уклад // *Наука и жизнь*. 2010. №4. Режим доступа: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (дата обращения: 08.02.2021).
10. *Никулин Л.Ф., Симагина С.Г.* Войны за таланты и креатив: реальность современного менеджмента. – М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2013. – 182 с.
11. Международный стандарт экологического менеджмента ISO 14001. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://rusregister.ru/glossary/iso/> (дата обращения: 28.10.2021).
12. Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 14001–2016 «Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29 апреля 2016 г. № 285-ст). [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://base.garant.ru/71544070/#friends> (дата обращения: 03.11.2021).
13. Глобальный институт McKinsey. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview> (дата обращения: 03.11.2021).
14. *Никулин Л.Ф., Симагина С.Г.* Войны за таланты и креатив: реальность современного менеджмента. – М.: ЮНИТИ: Закон и право, 2013. – 182 с.
15. *Савченко А.* Найти или вырастить таланты // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2007. № 5. С. 73–76.

Reference

1. Ukaz Prezidenta RF ot 02.07.2021 № 400 «O Strategii natsional'noi bezopasnosti Rossiiskoi Federatsii». – [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <https://clck.ru/YckTs/> (data obrashcheniya: 28.10.2021).
2. Bogdanova O.N., Fridman M.F. Informatsionnoe obshchestvo i rol' uchitelya v ego stanovlenii // *Innovatsii v obrazovanii*. 2021. № 4. S. 26-34.
3. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 19.04.2017 g. № 176 «O Strategii ekologicheskoi bezopasnosti Rossiiskoi Federatsii na period do 2025 goda». Rezhim dostupa: <http://kremlin.ru/acts/bank/41879> (data obrashcheniya 15.09.2021).
4. Environmental Performance Index 2020. «Reiting stran po urovnyu ekologii». - Rezhim dostupa: <https://nonews.co/wp-content/uploads/2020/08/epi2020.pdf> (data obrashcheniya 23.10.2021).
5. Bogdanova O.N., Fridman M.F. Kreativnyi potentsial ekologicheskogo obrazovaniya: teoriya i praktika raboty s odarennymi det'mi / *Obrazovanie-2030. Uchit'sya. Probovat'. Deistvovat'* // *Sbornik statei VII Vserossiiskoi konferentsii po ekologicheskomu obrazovaniyu* [Elektronnyi resurs]. – Nepravitel'stvennyi ekologicheskii fond imeni V.I. Vernadskogo, 2021. – с/ 369–373.
6. Ukaz Prezidenta Rossiiskoi Federatsii ot 09.05.2017 g. № 203 «O Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva v Rossiiskoi Federatsii na 2017–2030 gody». [Elektronnyi resurs] // Ukaz «O Strategii razvitiya informatsionnogo obshchestva». – Rezhim dostupa: <http://kremlin.ru/acts/bank/41919> (data obrashcheniya: 01.03.2021).
7. Ermirzoeva F.A. Informatsiya i «znanie»: analiz sootnosheniya statusa ponyatii v usloviyakh informatsionnogo obshchestva // *Vestnik tadjikskogo gosudarstvennogo universiteta prava, biznesa i politiki. Seriya gumanitarnykh nauk*. 2020. № 2(83). S. 48–57.
8. Ivanov O.I. Chelovecheskii potentsial (formirovanie, razvitie, ispol'zovanie) / IPRE RAN. SPbGU. – SPb.: Skifiya-print, 2013. – 336 s.
9. Kabalov E. Shestoi tekhnologicheskii uklad // *Nauka i zhizn'*. 2010. №4. Rezhim dostupa: <https://www.nkj.ru/archive/articles/17800/> (data obrashcheniya: 08.02.2021).
10. Nikulin L.F., Simagina S.G. Voyny za talanty i kreativ: real'nost' sovremennogo menedzhmenta. – M.: YuNITI: Zakon i pravo, 2013. – 182 s.
11. Mezhdunarodnyi standart ekologicheskogo menedzhmenta ISO 14001. – [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <https://rusregister.ru/glossary/iso/> (data obrashcheniya: 28.10.2021).
12. Natsional'nyi standart RF GOST R ISO 14001-2016 «Sistemy ekologicheskogo menedzhmenta. Trebovaniya i rukovodstvo po primeneniyu» (utv. prikazom Federal'nogo agentstva po tekhnicheskomu regulirovaniyu i metrologii ot 29 aprelya 2016 g. № 285-st). [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <https://base.garant.ru/71544070/#friends> (data obrashcheniya: 03.11.2021).
13. Global'nyi institut McKinsey. [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview> (data obrashcheniya: 03.11.2021).
14. Nikulin L.F., Simagina S.G. Voyny za talanty i kreativ: real'nost' sovremennogo menedzhmenta. – M.: YuNITI: Zakon i pravo, 2013. – 182 s.
15. Savchenko A. Naiti ili vyrastit' talanty // *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment*. 2007. № 5. S. 73–76.

Статья поступила в редакцию 02.02.2021 г
Received 02.02.2021