

*Гордеева Е. В., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры
«Экономика и менеджмент», Сочинский государственный университет,
Россия, г. Сочи*

*Леванидова Н. П., магистрант, 2 курс, факультет «Экономики и Процессов
Управления», Сочинский государственный университет
Россия, г. Сочи*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: Цифровизация затрагивает все сферы деятельности человека. Она преобразует сознание людей, способы потребления информации и т. д. В настоящее время конкурентоспособность компаний определяется их интеллектуальным капиталом. Эффективное управление человеческими ресурсами повышает устойчивость компаний. В статье дана характеристика основных особенностей сферы управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики. Значимость управления персоналом будет возрастать, так как человеческий капитал и цифровая информация приобретают все большую популярность и развитие

Ключевые слова: цифровая экономика, управление человеческим капиталом, автоматизация, управление талантами.

Abstract: Digitalization affects all spheres of human activity. It transforms the consciousness of people, the methods of information consumption and etc. At present, the competitiveness of companies is determined by its intellectual capital. An effective human resources management increases the sustainability of companies. The article describes the main trends in human resource management in the digital

economy. The importance of personnel management will increase, as human capital and digital information become more and more popular and developed.

Keywords: digital economy, human resource management, automatization, talent management.

Цифровая экономика преобразует все сферы жизни человека. По данным исследования международной компании McKinsey&Company, к 2025 г. цифровая экономика обеспечит от 19% до 34% роста ВВП. В ближайшем будущем конкурентоспособность предприятий будет определяться уровнем их цифровизации.

Уровень цифровизации российских предприятий пока отстает от уровня лидирующих стран. По уровню цифровизации наибольшее отставание от стран ЕС для России наблюдается в отраслях: добывающей, обрабатывающей промышленности и транспорте (рисунок 1).

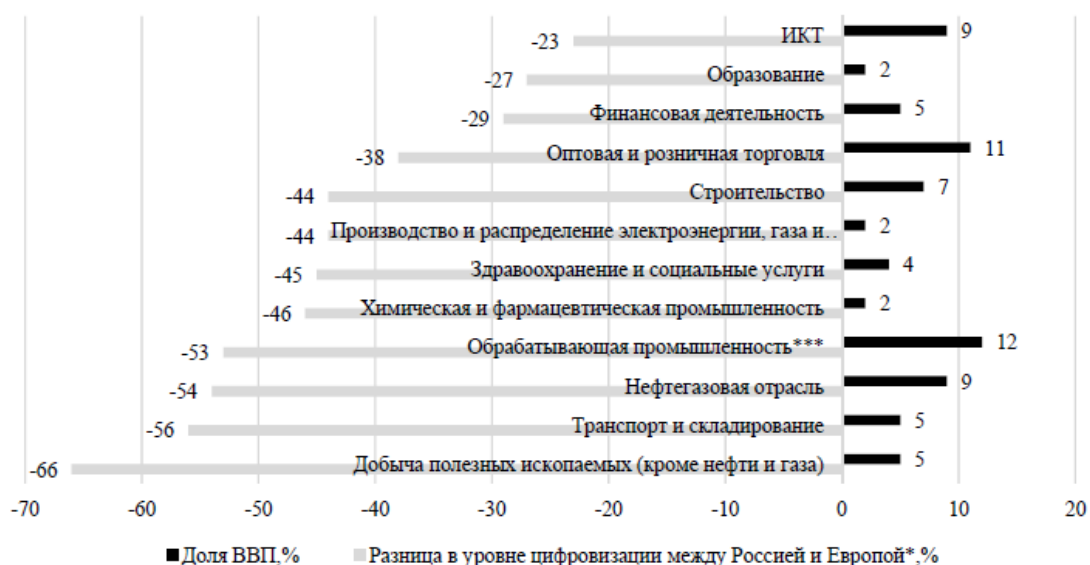


Рисунок 1. Разница в уровне цифровизации между Россией и Европой

Необходимо отметить отрасли, которые близки по уровню цифровизации к мировому уровню, такие как отрасли, ИКТ, образования, финансов, в остальных же ключевых отраслях Россия пока отстает от стран-лидеров[1].

Управление человеческими ресурсами представляет собой одно из ключевых направлений, которые в условиях цифровой экономики

подвергаются модернизации. Развитие цифровых платформ и технологий вслед за реорганизацией рынка труда преобразует механизмы занятости, в связи с чем можно выделить следующие ключевые особенности сферы управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики:

1. Гибкое управление обучением персонала. Традиционный подход к управлению человеческим капиталом, основанный на принципах традиционного повышения квалификации больше не соответствует современным запросам времени и рынка труда. Ключевым вызовом цифровой эпохи как экономики знаний состоит в быстрой смене технологий. Развитие человеческих ресурсов обуславливает конкурентоспособность компании, поэтому особое значение приобрело корпоративное обучение, которое позволяет сотрудникам компании получать непрерывное образование. Кроме того, в настоящее время корпоративное обучение вышло далеко за рамки отдельной компании благодаря объему знаний, накопленных во внешнем мире, особой популярностью стали пользоваться массовые открытые онлайн-курсы (Massive Open Online Courses – MOOC) и социальное обучение (Social Learning). Данные тенденции раскрывают новые формы корпоративного обучения [2].

2. Изменение функций и автоматизация HR-подразделения в компании. Один из главных трендов в сфере управления человеческими ресурсами – это автоматизация, которая включает в себя с одной стороны, внедрение рабочих мест, в частности, цифровых, а с другой стороны – появление технологий, меняющих методы работы и взаимодействия между сотрудниками компании. В настоящее время на рынке появляется большое количество HR-продуктов и решений, ориентированных на мобильные приложения, облачные сервисы и искусственный интеллект. Например, компания SAP предлагает программы, которые отслеживают показатели текучести и вовлеченности персонала практически в режиме реального времени. Использование искусственного интеллекта ускоряет процесс принятия управленческих решений, помогает проецировать результаты работ и методы их достижения, показывают

возможности карьерного роста в компании и минимизируют риски, возникающие при подборе персонала. Преимущество искусственного интеллекта также заключается в возможности оперировать огромным массивом данных.

3. Командная работа. Сегодня можно говорить о формировании нового направления в теории и практике менеджмента – управление человеческим капиталом, основой которого может стать динамическая сетевая организационная структура, основанная на формировании и управлении самонаправляемых рабочих команд. Помимо этого распространение удаленной занятости актуализирует владение навыками по управлению виртуальными командами и по работе в мультикультурной среде [3].

Цифровая экономика трансформирует традиционные отношения между работниками и работодателями. Цифровые платформы позволяют организовать экономическую деятельность таким образом, что большая часть функций, выполняемых сотрудниками, занятыми полное рабочее время, может быть передана специализированной компании или проектной группе.

4. Управление талантами. Новая тенденция состоит в том, что лучших сотрудников HR-менеджеры стараются удерживать, а сотрудников с меньшими амбициями – развивать. Растет внимание к сотрудникам с высоким, но нереализованным потенциалом, исходя из предположения, что по отношению к ним целесообразно проводить корректирующие мероприятия, предоставлять им возможность планировать свою карьеру. В HR-IT-системе хранятся «цифровые следы», по которым можно отследить, на какие курсы записывается сотрудник, какой литературой он увлекается и т.д. Эта информация экономит время и положительно отражается на эффективности работы HR-менеджеров.

5. Активное использование социальных сетей HR-подразделениями. Около четверти работодателей используют социальные медиа-каналы, такие как Facebook и LinkedIn для найма персонала. Отделы кадров могут использовать социальные сети не только для подбора персонала, но также для вовлечения сотрудников и распространения новостей отрасли, в которой

функционирует компания. Предприятия стали чаще использовать каналы социальных сетей для охвата целевой аудитории с помощью объявлений о вакансиях и другой информации, связанной с компанией. Однако пока немногие организации используют социальные сети, чтобы рассказать историю успеха своей организации через сообщения в блогах, страницы Tumblr и Pinterest. В будущем все больше организаций рассмотрят возможность интеграции приложений с Facebook и LinkedIn вместо разработки корпоративных приложений. Таким образом, социальные сети имеют большие преимущества для HR-специалистов и позволяют компаниям идти в ногу с современными тенденциями [4].

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что настоящее время происходит переход к цифровой экономике, который проявляется в ускорении научно-технического прогресса, потребности в непрерывных инновациях и других коренных изменениях. Человеческий капитал, являясь основным ресурсом цифровой экономики, несомненно, требует применения новых подходов к управлению его развитием с учетом цифровых трендов в социально-экономических отношениях [5].

Цифровая экономика трансформирует основные HR-процессы: упрощает процедуры массового найма, процесс корпоративного обучения, открывает новые возможности в области управления эффективностью человеческих ресурсов. Кроме того, распространение цифровых технологий повышает спрос на цифровые навыки, задавая новые тренды в сфере образования. Таким образом, сегодня явное конкурентное превосходство получают те компании, которые умеют определять практику будущего и в соответствии с этим внедрять новые цифровые решения, в частности в сфере HR.

Библиографический список:

1. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Том 9. № 1А. С. 374-384.

2. Ширинкина Е.В. Цифровые кадры как новый показатель качества человеческого капитала // Современная научная мысль. 2018. № 4. С.181-184.

3. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/monitor_rf.xls (дата обращения 29.10.2019).

4. McGaughey E. Will Robots Automate Your Job Away? // Full Employment, Basic Income, and Economic Democracy. 2018. P. 2(2). P. 13-14.

5. Turner P. et al. Talent: Strategy, Management, Measurement. London: CIPD, 2017. 84 p. Human resources management in the digital economy.