

© Багдасарян В. Г., 2020

Иркутский государственный университет

В данной статье рассматривается актуальность трансформации системы управления персоналом с учетом развития современных технологий, а также внедрения их в такую сферу экономики как управление персоналом, а также обосновывается их необходимость

*Ключевые слова:* управление персоналом, цифровизация, цифровая экономика, трудовые ресурсы, мотивация

**П**ерспективы развития государства определяются целым рядом его ресурсов, это и экономические, и промышленные, и природные, и в том числе человеческие ресурсы.

Целевое использование этих самых ресурсов становится одной из самых главных задач государства по регулированию. При этом важно понимать, что в условиях цифровизации экономики одним из самых важных ресурсов становятся человеческие, так как являются основным фактором производства, экономического роста, и конкуренции в целом.

В условиях трансформации цифровой экономики важным фактором к ключевым позициям, занимающие приоритетные позиции в области управления персоналом становится создания цифровой среды сотрудникам организации, с целью сокращения затрат предприятия, оптимизации их деятельности для повышения эффективности их деятельности. Например, существуют различные предприятия, где для каждого сотрудника создается личный кабинет, в котором помимо того, имеющийся информация о сотруднике, есть готовые образцы, по которым сотрудник может оформить отпуск и т.п. [1]. Также цифровизация предоставила возможность для создания онлайн платформ, на базе которых сотрудники могут пройти курс повышения квалификации, получить определенный ряд компетенций и ознакомиться с современным тенденциями рынка. А также в условиях цифровой среды стало доступно больше возможностей: различные интернет платформы позволяют проводить собеседования людей, по результатам которого выносят решение о приеме на работу, работать удаленно, и т.д. Все это значительно

упростило ряд процессов, которые раньше могли занимать большое количество времени. На сегодняшний день трансформация экономики существенно отразилась на самих бизнес-процессах, которые связаны с управлением персоналом. Такого рода изменения требуют корректировок в самом рабочем процессе: к самим имеющимся данным на предприятии, которые в дальнейшем служат основой для роста компании. Трансформация требует значительное внимание как самих руководителей, так и самих сотрудников организации [2].

Важным фактором служит то, что, как правило, сотрудники, возраст которых едва достигает 45 лет более гибко адаптируются к каким-либо изменениям, нежели работники, чей возраст более 45 лет, т.к. они привержены сопротивляться к внедрению технологий в рабочий процесс. Благодаря внедрению цифровых технологий в повседневный рабочий процесс, труд человека стал менее рутинным, и более творческим. Для того что бы специалистом остаться на плаву в своей сфере деятельности и после 45 лет, им необходимо развивать в себе навыки в сфере цифровой экономике. Способность гибко мыслить, уметь принимать и воплощать в жизнь инновации — это и есть главные требования для компетенции в цифровой экономике. Обучение внутри предприятия подразумевает под собой систематический процесс, который внедрен в общую политику интеллектуального капитала предприятия и направленный на повышения уровня знаний.

Существуют несколько форм внутрифирменного обучения, которые представлены на рисунке 1



Рис. 1. Формы повышения квалификации трудовых ресурсов на предприятии

Помимо всего прочего рассматривают такие аспекты Digital среды, как:

- цифровая рабочая среда;
- цифровой HR, благодаря который существенно упрощает и автоматизирует бизнес-процессы за счет цифровых технологий, а также позволяет создавать культурную среду;
- цифровые трудовые ресурсы: применение новых стратегий и синхронизации управления big data [3].

Таким образом, на сегодняшний день передовому менеджеру по персоналу необходимо иметь представление о диджитализации службы персонала. При невозможности в кратчайшие сроки внедрить «цифровую систему управления персоналом» существует вероятность того, что организация может лишиться возможности участвовать в привлечение и удержание талантливых сотрудников. Применения цифровых технологий позволит в кратчайшие сроки адаптироваться в реальной экономической ситуации и найти пути к разрешению кризисного состояния. Еще пару лет назад было достаточно просто внедрить единую централизованную систему управления персоналом, которая послужила бы эффективным инструментом для автоматизации процедур отдела кадров, то в условиях цифровой трансформации экономики требуются более мобильные решения. Компании разного уровня активно предлагают и используют такие новшества, как мобильный работодатель, развитие корпоративных социальных сетей, мобильные площадки, обучение в любом месте и в любое время, так, например «Сбербанк» активно использует виртуальную школу для обучения и переквалификации своего персонала.

Безусловно внедрение высокотехнологичных решения приводит к изменению формата практически любой работы, а также переосмыслению к подходам, методам, и инструментам работы. Для повышения эффективности работы компании одной из главных составляющих является улучшение работы систем персонала, в современных условиях необходима разработка HR-стратегий, которые включают в себя мобильные и облачные решения, а также аналитические инструменты. Все это нацелено на снижение трудоемкой работы, что одновременно позволит компаниям повысить конкурентоспособность на рынке, а также увеличить производительность бизнеса [4]. Все описанное выше демонстрирует необходимость и готовность всех составляющих бизнес-системы к внедрению цифровых инструментов в целях

построения эффективной информационной системы управления персоналом. ■

1. Андреева Л. Ю., Джемаяев О. Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. - 2017. - № 3. - С. 31
2. Костикова А. В., Скитер Н. Н., Тарасова И. А. Моделирование информационной системы управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 4. – С. 48-52;
3. Бабкина А. В. Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та. - 2017. - 807с.
4. Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников [Электронный ресурс]// - URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> (Дата обращения: 22.03.2020)

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- Андреева Л. Ю., Джемаяев О. Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. - 2017. - № 3. - С. 31
- Бабкина А. В. Цифровая трансформация экономики и промышленности: проблемы и перспективы / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. – СПб. : Изд-во Политехн. ун-та. - 2017. - 807с.
- Костикова А. В., Скитер Н. Н., Тарасова И. А. Моделирование информационной системы управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Фундаментальные исследования. – 2019. – № 4. – С. 48-52;
- Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников [Электронный ресурс]// - URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> (Дата обращения: 22.03.2020)

#### **Transformation of the enterprise human resources management system in the conditions of digitalization of the Russian economy**

© Bagdasaryan V., 2020

This article discusses the relevance of the transformation of the personnel management system taking into account the development of modern technologies, as well as their implementation in such an area of the economy as personnel management, and also substantiates their need

*Keywords:* personnel management, digitalization, digital economy, labor resources, motivation