

УДК 331.108

ТРАНСФОРМАЦИЯ HR-ФУНКЦИОНАЛА ФИРМЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

© Чэньси Сун, 2021

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет», г. Ростов-на-Дону

В статье рассматриваются основные тенденции, связанные с цифровизацией бизнес-процессов на микроэкономическом уровне, представлены результаты сравнительного анализа проникновения Интернета в мире и РФ за период 2015–2020 гг. Автором выявлены основные преимущества и недостатки цифрового рекрутинга, как одного из важных инструментов

деятельности кадровой службы на современном этапе, а также обоснован набор основных компетенций, необходимых менеджменту HR-подразделения фирмы для работы в условиях цифровой трансформации.

Ключевые слова: фирма, менеджмент, персонал, цифровизация, экономика, конкуренция

В условиях развития процессов глобализации, для которых характерно ускорение мирового оборота товаров и услуг, острота конкурентной борьбы перманентно возрастает.

В контексте сказанного, дополнительные конкурентные преимущества получают фирмы, способные сформировать эффективную управленческо-административную систему, позволяющую быстро реагировать на изменения внешней и внутренней среды организации. По нашему мнению, неотъемлемым элементом подобной системы является HR-служба хозяйствующего субъекта, отвечающая, в целом, за развитие человеческого капитала фирмы. С учётом вышеизложенного, актуальными и своевременными являются работы, посвящённые трансформации функционала кадровой службы на микроэкономическом уровне с применением цифрового инструментария. При подготовке статьи использовались методы научной абстракции, статистического анализа, что позволило обеспечить высокий уровень достоверности итоговых результатов.

Основная часть

Как отмечает Е. И. Белоногова, «Внедрение современных цифровых инструментов во всех сферах жизни способствует появлению новых профессий и рабочих мест, не существовавших ранее» [2]. Н. В. Боровских и Е. И. Кипервар указывают на то, что «способности использовать

цифровые и новые технологии станут критически важными в ближайшие пять лет» [3]. Указанную научную позицию во многом разделяют Т. Ю. Анопченко, Е. И. Лазарева, Д. С. Лозовицкая, А. Д. Мурзин: «Глобальные информационные сети и всеобъемлющая автоматизация, переход к информационно-мобильному обществу, всё в большей мере опирающемуся на технологии «high-tume», кардинально меняют парадигму конкуренции на информационную парадигму» [1]. По мнению Ю. М. Поляковой «В качестве ключевого тренда цифровой эпохи, основанного на интернет-технологиях, можно назвать HR-Digital, который базируется на автоматизации процессов, связанных с управлением человеческими ресурсами, в том числе: автоматизация отчётности, общения с кандидатом, поиска и развития кандидата, совместной работы; предиктивная аналитика; инструменты самообслуживания аналитика; облачные технологии; сервисы благополучия работников; дистанционная работа и пр.» [5].

Поступательное развитие Интернета и связанных с ним цифровых технологий, сервисов, инструментов позволяет значительно ускорить обмен информацией между пользователями, а также обработку больших массивов данных. В таблице 1 представлен сравнительный анализ проникновения Интернета в мире и РФ за период 2015–2020 гг [6].

Таблица 1. Сравнительный анализ проникновения Интернета в мире и РФ за период 2015–2020 гг.

| Показатель | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | Динамика |
|--|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| Территориальная доступность Интернета, % | | | | | | |
| В мире | 42 | 46 | 51 | 57 | 59 | 17 |
| В РФ | 70 | 70 | 72 | 72 | 75 | 25 |
| Количество граждан, регулярно пользующихся Интернетом, млн чел | | | | | | |
| В мире | 3 000,1 | 3 419,8 | 3 892,6 | 4 388,5 | 4 540,1 | 1 540,0 |
| В РФ | 84,1 | 84,9 | 87,6 | 94,4 | 95,9 | 11,8 |

Как видно из данных, представленных в таблице 1, наблюдается устойчивая тенденция расширения проникновения Интернета как в мире, в целом, так и в РФ, в частности. Так, территориальная доступность сети возросла, за период наблюдения, в мире — на 17 %, в РФ — на 25 %. Количество граждан, регулярно пользующихся Интернетом, также демонстрирует устойчивую положительную динамику.

Широкое распространение цифровых продуктов, в том числе представленных в бесплатном доступе, открывает новые возможности для хозяйствующих субъектов. В частности, можно сократить издержки, связанные с приобретением образовательных продуктов, необходимых для повышения квалификации персонала, а также развить

профессиональную компетентность сотрудников, обучив их новым умениям. Таким образом, в условиях цифровизации, к традиционным функциональным обязанностям HR-службы компании, среди которых необходимо отметить документационное сопровождение таких процедур, как найм, увольнение с работы, предоставление отпуска и др., добавляются новые, связанные с мониторингом имеющихся в открытом доступе цифровых образовательных продуктов, анализом их качества, соответствия формируемых с их помощью компетенций сотрудников стратегическим целям развития фирмы.

Также среди перспективных направлений работы корпоративной HR-службы в условиях цифровой трансформации необходимо выделить

цифровой рекрутинг, представляющий собой организацию поиска необходимых сотрудников посредством анализа аккаунтов участников профессиональных сообществ в социальных сетях. Преимуществами цифрового рекрутинга по сравнению с традиционным являются: возможность использования специализированного программного обеспечения, автоматизирующего поиск кандидатов по заданным параметрам; география и глубина поиска регулируется менеджментом работодателя; отсеивание незаинтересованных кандидатов происходит в бесконтактном автоматическом режиме, на основе программных настроек. К недостаткам следует отнести низкий уровень верификации профессиональной компетенции соискателя.

По нашему мнению, органичное сочетание традиционных и цифровых инструментов рекрутинга даёт максимальный эффект, позволяя экономить издержки при наборе кандидатов на массовые позиции, не требующие высокой квалификации (продавец, кассир и т. п.), и выявлять пул наиболее перспективных соискателей на квалифицированные должности, для которых менеджмент потенциального работодателя готовит персональные предложения.

Заключение

В завершение сформулируем следующие основные выводы:

1. На современном этапе цифровизация основывается на постепенном распространении Интернета и представляет собой комплексный процесс, затрагивающий все сферы жизнедеятельности фирмы. Дополнительные конкурентные преимущества на рынке получает тот хозяйствующий субъект, который сумел эффективно использовать обусловленные цифровизацией преимущества, в частности: повышение скорости обработки информации, точности расчётов; снижение влияния человеческого фактора, снижения издержек за счёт алгоритмизации и автоматизации части производственных, управленческих процессов; улучшения качества взаимодействия с клиентами (возможность организации круглосуточного функционирования службы поддержки вне зависимости от места расположения клиента, ведение архива заказов и т. п.). Указанные конкурентные преимущества способствуют упрочнению позиции фирмы на рынке, а также позволяют увеличить капитализацию, что, в конечном итоге, положительно влияет на инвестиционную привлекательность хозяйствующего субъекта [4].

2. Развитие процесса цифровизации определяет новый формат организации управления персоналом на микроэкономическом уровне. Трансформация HR-функционала представляет собой переход на новую парадигму внутрифирменного взаимодействия, в условиях которой развитие человеческого капитала является одним из долгосрочных приоритетов [7]. С учётом

сказанного, неотъемлемым элементом функционала кадрового подразделения становится разработка индивидуальных траекторий развития карьеры для каждого сотрудника, что позволяет максимизировать использование интеллектуального, духовного, психологического потенциалов работника, его знаний, умений, навыков. Указанные факторы необходимо учитывать при разработке стратегии развития фирмы, а также при формировании краткосрочных, средних, и долгосрочных целей.

3. Вышеизложенные обстоятельства позволяют сформулировать набор основных компетенций, необходимых менеджменту HR-подразделения фирмы для работы в условиях цифровой трансформации, а именно: умение анализировать основные тенденции развития инфокоммуникационных технологий, навыки работы с большими массивами данных (big-data), умение идентифицировать психологические особенности сотрудников, умение моделировать и реструктурировать бизнес-процессы в контексте компетентностного подхода, знание нормативно-правовых особенностей кадровой работы. ■

1. Анопченко Т. Ю. Анализ ключевых параметров устойчивого инновационного развития региона в условиях цифровизации экономики / Анопченко Т. Ю., Лазарева Е. И., Лозовицкая Д. С., Мурзин А. Д. // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. №1 (104). С. 7-12.

2. Белоногова Е. И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики / Белоногова Е. И. // Вестник науки и образования. 2018. №13 (49). С. 63-65

3. Боровских Н. В. Цифровые компетенции административно-управленческого персонала: проблемы идентификации и перспективы формирования в условиях цифровизации экономики / Боровских Н. В., Кипервар Е. А. // Креативная экономика. 2019. Т. 13. №10. С. 1943-1956.

4. Москаленко А. П. Инвестиционное проектирование: основы теории и практики Москаленко А. П., Москаленко С. А., Ревунов Р. В., Вильдяева Н. И. Санкт-Петербург, 2018. (1-е, Новое)

5. Полякова Ю. М. Управление персоналом на основе современных крауд-технологий: краудстаффинг, краудрекрутинг и краудтренинг / Полякова Ю. М. // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2020. Т. 12. №3(37). С. 16-30

6. Digital 2020: Global Digital Overview [электронный ресурс]. URL: <https://datareportal.com/reports/digital-2020-global-digital-overview> дата обращения 16.12.2020 г.

7. Pryadko I.A. Promotion of educational services in social networks / Pryadko I.A., Paytaeva K.T., Revunov R.V., Zelenova G.V., Evetskaya S.V. // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2019. Т. 726. С. 931-942. DOI: 10.1007/978-3-319-90835-9_104

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

Digital 2020: Global Digital Overview [электронный ресурс]. URL:

<https://datareportal.com/reports/digital-2020-global-digital-overview> дата обращения 16.12.2020 г.

Pryadko I.A. Promotion of educational services in social networks / Pryadko I.A., Paytaeva K.T., Revunov R.V., Zelenova G.V., Evetskaya S.V. // *Advances in Intelligent Systems and Computing*. 2019. Т. 726. С. 931-942. DOI: 10.1007/978-3-319-90835-9_104

Анопченко Т. Ю. Анализ ключевых параметров устойчивого инновационного развития региона в условиях цифровизации экономики / Анопченко Т. Ю., Лазарева Е. И., Лозовицкая Д. С., Мурзин А. Д. // *Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление*. 2019. №1 (104). С. 7-12.

Белоногова Е. И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики / Белоногова Е. И. // *Вестник науки и образования*. 2018. №13 (49). С. 63-65

Боровских Н. В. Цифровые компетенции административно-управленческого персонала: проблемы идентификации и перспективы формирования в условиях цифровизации экономики / Боровских Н. В., Кипервар Е. А. // *Креативная экономика*. 2019. Т. 13. №10. С. 1943-1956.

Москаленко А. П. Инвестиционное проектирование: основы теории и практики

Москаленко А. П., Москаленко С. А., Ревунов Р. В., Вильдяева Н. И. Санкт-Петербург, 2018. (1-е, Новое)

Полякова Ю. М. Управление персоналом на основе современных крауд-технологий: краудстаффинг, краудрекрутинг и краудтренинг / Полякова Ю. М. // *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал*. 2020. Т. 12. №3(37). С. 16-30

Transformation of the HR-functional of the company under conditions digitalization of economy

© **Chen Si, 2021**

The article examines the main trends associated with the digitalization of business processes at the microeconomic level, presents the results of a comparative analysis of Internet penetration in the world and the Russian Federation for the period 2015–2020. The author identified the main advantages and disadvantages of digital recruiting, as one of the important tools of the HR department at the present stage, and also substantiated a set of basic competencies necessary for the management of the HR department of a company to work in a digital transformation.

Keywords: firm, management, personnel, digitalization, economy, competition