

Специфика области в данном случае не влияет, так как эти проблемы встречаются повсеместно, а также вне зависимости от масштаба бизнеса. Однако, подходы к решению проблем могут быть совершенно разными и на данный момент нет способа разработать единый подход для всех. Индивидуально прорабатывая каждую проблему, компания будет иметь возможность исправить ошибки, возникшие при цифровизации и воспользоваться всеми преимуществами цифровой трансформации.

Список использованной литературы

1. Александрова, Т. В. Цифровизация как современный тренд развития менеджмента производственных организаций / Т. В. Александрова // Вестник Южно-уральского государственного университета, серия «Экономика и менеджмент». – 2019. – Том 13, №3. – С. 137–144.
2. Левченко, Е.В. Влияние цифровизации на развитие системы менеджмента качества/ Е. В. Левченко // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2018. – №4 (73). – С. 9–14.
3. Correa, P. G. Technology adoption and the investment climate: firm-level evidence for Eastern Europe and Central Asia / P. G. Correa, A. M. Fernandes, C. J. Uregian // The World Bank Economic Review. – 2010. – Vol. 24. No 1. – P. 121–147.
4. Gartner [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gartner.com>. – Дата доступа: 12.02.2021.
5. Puzynya, T.A. Management problems of staff motivation / T.A. Puzynya // Russian Journal of Agricultural and SocioEconomic Sciences. – 2015. – Т. 45, № 9. – С. 6–9.

АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА КАК ПРОБЛЕМА ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБЩЕСТВА

Г.Б. Кошарная,

д. соц.н., профессор кафедры «СиУП»

ПГУ, г.Пенза

k-galina1@yandex.ru

Е.А. Данилова,

к. соц.н., доцент кафедры «СиУП»

ПГУ, г.Пенза

danilovaea31@gmail.com

А.Р. Рожнова,

студентка института экономики и управления кафедры «СиУП»

ПГУ, г.Пенза

arina.rozhnova777@gmail.com

Аннотация. В статье представлены современные тенденции взаимовлияния информационной трансформации поколений и организационных структур компаний через призму актуальности механизма кадрового резерва персонала организации. Актуальность данного вопроса обусловлена тем, что кадровый резерв считается успешной технологией в системе развития персонала, многие компании в настоящее время возвращаются к использованию его как инструмента развития и мотивации персонала. Однако приход на рынок труда нового поколения сотрудников неизбежно приведет к изменению организационных структур компаний, а также их систем развития персонала. Эти процессы затронут аспекты трудовой мотивации людей, изменят традиционные иерархии распределения власти и ответственности в компании. В связи с этим, кадровый резерв перестает быть актуальным инструментом системы развития сотрудников, требуется активизировать поиск новых решений в системах развития персонала компаний.

Ключевые слова. Кадровый резерв, информационное общество, поколение Z, бирюзовые организации.

TALENT PIPELINE APPLICABILITY IN INFORMATION SOCIETY

Abstract. The article presents the current trends of mutual influence to generations and organizational structures of company's transformation. We can see this process through the prism of the relevance using talent pipeline. This issue is relevance because the talent pipeline considered as successful technology in the personnel development system. Many companies are it as a tool for staff development and motivation. However, the arrival of a new generation of employees on the labor market will inevitably lead to changes in the organizational structures of companies, as well as their personnel development systems. These processes will affect aspects of people's work motivation, change the traditional hierarchies of distribution and responsibility in the company. Talent pipeline is no longer an actual tool of the employee development system. Companies are necessary to intensify the search for new solutions in the personnel development systems.

Key words. Talent pipeline, information society, generation Z, teal organisations.

Трансформация современного общества приводит к изменению потребностей в сфере управления персоналом. В частности, ускорение темпов развития в информационном обществе стимулирует организации создавать свои системы развития персонала внутри организации. Одним из самых популярных инструментов развития персонала считается система кадрового резерва.

Кадровый резерв определяется как группа работников, прошедших предварительный отбор и обладающих необходимым потенциалом для выполнения обязанностей на новом участке работы в определенные сроки [1;32].

По своей сути кадровый резерв подразделяется на внутренний и внешний, представляя собой базу людей, подготовленных для замещения вакантных должностей, которая может включать сотрудников уже работающих в этой компании или студентов университета и сотрудников, выполняющих аналогичные функции, в конкурирующих компаниях.

Формирование кадрового резерва осуществляется в соответствии со следующими целями:

- обеспечение организации резервом профессиональных и эффективных менеджеров;
- снижение затрат на подбор и адаптацию новых сотрудников;
- предотвращение кризисной ситуации в случае ухода сотрудника, занимающего ключевую позицию;
- удержание и мотивирование талантливых руководителей [1;32].

Планирование служебно-профессионального продвижения в организации неразрывно связано с планированием кадрового резерва организации, так как с помощью планирования кадрового резерва регулируются механизмы повышения сотрудников в должности.

Представление о системе развития персонала в компании у многих исследователей связано с формированием системы кадрового резерва, однако он не является единственной целью системы развития персонала в организации. Вывод кадрового резерва из центра внимания системы развития персонала компании связан с трансформацией самих компаний, приходом бирюзовых структур управления, а также изменением потребностей самих работников. С приходом поколения Z (рожденные после 2000 г.) [2] в ряды сотрудников корпоративные культуры компаний будут вынуждены трансформироваться, так как эти люди родились в эпоху информационного бума интернета, выросли в социуме, где он был неотъемлемой частью жизни, поэтому к трудовому процессу они относятся иначе, чем их старшие коллеги. В отличие от поколения Y, для которых карьерный рост является ведущей мотивацией в трудовой деятельности, для Z на первом плане – поощрение творчества, свободы, нестандартного подхода к выполнению задач. Главная мотивация таких сотрудников – возможность работать в важных и интересных проектах. Это приводит к тому, что система кадрового резерва, которая ориентирована в первую очередь на повышение в должности, не так актуальна для нового поколения сотрудников.

Этой тенденции следуют и самые современные структуры компаний. Так, Фредерик Лалу описал организации такого типа как бирюзовые. В это понятие он включил компании, которые основаны на трех основных принципах:

- Самоорганизация: компания обладает децентрализованной структурой и поощряет проявление инициативы на местном уровне.
- Целостность: это предполагает уход от восприятия персонала как человеческого ресурса, восприятие личности сотрудника целостно, в том числе и тех аспектов, которые не имеют отношения к его деловым качествам.
- Эволюционная цель: социальная значимость проекта выше, чем цель извлечь прибыль.

Это приводит к формированию в компаниях структур, в которых отсутствует традиционная система вертикального продвижения по карьерной лестнице, но при этом в таком горизонтальном бизнесе сохраняется потребность в обучении и развитии персонала. К этому сотрудников идеальной бирюзовой организации стимулирует не карьерный рост, одним из механизмов реализации которого является кадровый резерв, а приверженность главной социальной цели организации [3].

Из описанного выше, следует сделать вывод о том, что информационная трансформация общества привела к изменению потребностей сотрудников в развитии на рабочем месте, что в свою очередь провоцирует изменение подходов к управлению персоналом в современных организациях.

Список использованной литературы

1. Кошарная, Г.Б. Современные кадровые технологии. / Г.Б. Кошарная – Пенза : изд-во ПГУ, 2010. – 153с.
2. Пономарева, Е.С. Теория поколений / Е.С. Пономарева // Достижения науки и образования – 2017. – № 8 (21). – С. 55-56.
3. Лалу Ф. Открывая организации будущего / Ф. Лалу. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 610 с.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ КЛАССА ERP НА ПРЕДПРИЯТИИ СОАО «КОММУНАРКА»

И. С. Русакович,
студент экономического факультета
БГУ, г. Минск,
i.s.rusakovich@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается и обосновывается внедрение ERP-системы на предприятии СОАО «Коммунарка» в целях сохранения лидирующих позиций фабрики на рынке кондитерских изделий, оптимизации процессов планирования и производства и, как следствие, повышения операционной эффективности и снижения издержек компании. В качестве рекомендуемой системы предлагается ERP-система «SAP S/4 HANA»,