

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА

М. К. Измайлов¹⁾, М. Г. Ливинцова²⁾

¹⁾ кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: izmajlov_mk@spbstu.ru

²⁾ кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: livintsova_mg@spbstu.ru

В статье проведено исследование особенностей и важности развития кадровых ресурсов предприятия в условиях цифровой трансформации бизнеса. Проведен обзор литературы относительно вопросов управления персоналом в условиях цифровизации. В результате исследования определены основные мероприятия по развитию кадровых ресурсов, реализация которых будет способствовать успешной реализации стратегии цифровой трансформации бизнеса.

Ключевые слова: кадровые ресурсы; цифровая трансформация; цифровизация; управление персоналом; автоматизация.

DIRECTIONS OF HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN THE PROCESS OF DIGITAL BUSINESS TRANSFORMATION

M. K. Izmaylov¹⁾, M. G. Livintsova²⁾

¹⁾ PhD in economics, associate professor, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russian Federation, e-mail: izmajlov_mk@spbstu.ru

²⁾ PhD in economics, associate professor, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic, University, St. Petersburg, Russian Federation, e-mail: livintsova_mg@spbstu.ru

The article examines the features and importance of the development of human resources of the enterprise in the context of digital business transformation. A review of the literature on personnel management issues in the context of digitalization is carried out. As a result of the study, the main measures for the development of human resources have been identified, the implementation of which will contribute to the successful implementation of the digital business transformation strategy.

Keywords: human resources; digital transformation; digitalization; personnel management; automation.

Введение. Эффективность реализации стратегии цифровой трансформации бизнеса находится в прямой зависимости не только от степени

технологического обеспечения, но и от качества кадровых ресурсов предприятия. Формирование ключевых компетенций персонала в период цифровой трансформации предприятия играет важную роль и имеет определенную специфику, поскольку цифровизация меняет способы мышления работников и их подход к работе, в то время как в менеджменте появляются новые цифровые инструменты управления. Кадровая служба в таких компаниях становится не просто исполнителем определенных задач, а является бизнес-партнером, важной частью организационной работы, которая отвечает за то, чтобы современные производства имели достаточно трудовых ресурсов, чтобы обеспечить их поддержку и развитие. Для того чтобы предприятие было обеспечено сотрудниками, имеющими достаточно цифровых навыков, нужно немало внимания уделять кадровой политике, которая в результате становится основным инструментом беспрерывной, устойчивой деятельности и развития. Все это обуславливает актуальность исследования направлений развития кадровых ресурсов в процессе цифровой трансформации бизнеса.

Теоретические основы. Вопрос управления персоналом в условиях цифровизации экономики является широко изучаемым как в отечественной литературе, так и зарубежной. Здесь стоит отметить научные труды С. И. Олещенко, Н. Н. Ползунова, А. П. Соколов [1], которые в своем исследовании показали особенности подхода к управлению персоналом в цифровых условиях, выделив данные о готовности предприятий переходить на цифровое управление персоналом. А. Е. Белолипецкая, Т. А. Головина, Н. Е. Данилова [2] в своем исследовании показывают новейшие технологии в экономике персонала, в которых рассматривается, как инструменты автоматизации используются на всех этапах управления персоналом. Е. Д. Ячmeneва, Е. С. Лопатина и другие [3] в своих исследованиях показывают современные реалии использования средств автоматизации при управлении персоналом.

Рассмотрев существующие подходы к управлению персоналом, можно сделать вывод, что стандартные методы, наиболее часто используемые в производственной практике, имеют более низкую эффективность, чем современные, использующие автоматизированные подходы к управлению персоналом. Текущее исследование позволит увидеть новые подходы к управлению, которые позволяют не только достигать конечных целей предприятия, но и создавать социально-ориентированное производство.

Результаты и обсуждение. Цифровизация процесса управления персоналом должна начинаться с развития цифровой грамотности и цифровых компетенций, ведь это база, на которой строится весь процесс цифровой трансформации, и главное, без должного уровня цифровой грамотности возрастает риск нарушения кибербезопасности предприятия. С целью

облегчения работы менеджеров и повышения их эффективности используют технологии HR-аналитики и автоматизацию кадровых процессов. Эти меры позволят предприятию начать работу по внедрению «цифровых» рабочих мест. Анализ ряда литературных источников позволил автору исследования выделить ключевые направления развития кадровых ресурсов в процессе цифровой трансформации бизнеса, которые представлены в таблице.

Развитие кадровых ресурсов в процессе цифровой трансформации бизнеса

| Направления | Мероприятия по развитию кадровых ресурсов |
|---|---|
| Развитие цифровой грамотности и цифровых компетенций работников | <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование перечня необходимых цифровых компетенций и навыков для работы предприятия 2. Определение уровня несоответствия в цифровой компетентности работников и выполняемых ими задач 3. Разработка программы развития цифровых компетенций персонала 4. Проведение обучения персонала |
| Автоматизация кадровых процессов | <ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрение программного обеспечения автоматизации кадрового учета (Например, PersonPro 2.0 и jSolutions) |
| Внедрение HR-аналитики | <ol style="list-style-type: none"> 1. Объединение данных сотрудников из разрозненных источников (электронные таблицы, документы) в единую базу - центральное хранилище 2. Создание панели управления персоналом, которая представляет собой визуальное представление информации 3. Создание должности HR-аналитика 4. Построение аналитических возможностей и использование HR -аналитики на практике |
| Создание «цифровых» рабочих мест | <ol style="list-style-type: none"> 1. Определение перечня должностей, функции которых можно выполнять на базе «цифрового» рабочего места 2. Обеспечение рабочего места современными инструментами автоматизации 3. Замещение отдельных должностей на основе технологии «цифрового» рабочего места |

Источник: составлено авторами по данным [2; 3].

Как уже отмечалось нами в предыдущих исследованиях, именно цифровая компетентность должна быть базовой компетентностью каждого образованного человека, тем более специалиста и профессионала [4]. В частности, основные аспекты цифровой компетентности должны включать: наличие достаточно высокого уровня функциональной грамотности в сфере информационно-коммуникационных технологий, эффективное, обоснованное применение цифровых технологий в практической деятельности и для решения профессиональных задач, понимание цифровых

технологий как основы новой парадигмы в бизнесе, направленной на эффективное развитие предприятия.

Заключение. В результате можно сделать вывод, что цифровая трансформация требует новых специалистов с другими навыками и ключевыми компетенциями. Немалую роль в формировании прогрессивных трудовых ресурсов играет кадровая служба или HR. Управление персоналом становится объектно-ориентированным, организационная структура становится сквозной, что позволяет даже специалистам низшего звена непосредственно видеть конечный продукт, работать над его созданием и чувствовать свою значимость в процессе. При этом автоматизированные системы управления позволяют организовать прозрачный и всем понятный процесс материальной награды, мотивации и индивидуального развития, что имеет важное значение для построения эффективных и долгосрочных команд.

Библиографические ссылки

1. Олеценко С. И., Ползунова Н. Н., Соколов А. П. Цифровизация и инновации в системе управления персоналом // Журнал прикладных исследований. 2022. Т. 6, № 6. С. 519–524.

2. Белолитецкая А. Е., Головина Т. А., Данилова Н. Е. Управление персоналом в условиях цифровизации экономических процессов // Экономика и предпринимательство. 2020. № 1(114). С. 715–718.

3. Влияние цифровизации на бизнес-процесс «Управление персоналом» / Е. Д. Ячменева, Е. С. Лопатина, Е. В. Шагивалиев [и др.] // Бизнес. Образование. Право. 2022. № 4 (61). С. 13–19.

4. Измайлов М. К. Изменение ценностей и ориентиров управления промышленными предприятиями в рамках цифровой трансформации // Beneficium. 2022. № 4 (45). С. 51–58.