

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Н. С. Сергеев

*студент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, e-mail: sergeev.ns@edu.spbstu.ru*

Научный руководитель: И. М. Зайченко

*кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия,
e-mail: imz.fem.spbpu@mail.ru*

Статья посвящена анализу воздействия цифровой экономики на процесс управления человеческими ресурсами (УЧР). В статье рассматривается проблема адаптации сотрудников к цифровой среде, акцентируя внимание на обучении и повышении квалификации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; цифровая экономика; экономика; цифровизация.

FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

N. S. Sergeev

*student, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
e-mail: sergeev.ns@edu.spbstu.ru*

Supervisor: I. M. Zaychenko

*PhD in Economics, Associate Professor, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic
University, St. Petersburg, Russia, e-mail: imz.fem.spbpu@mail.ru*

The article is devoted to the analysis of the impact of the digital economy on the process of human resource management (HRM). The article deals with the problem of adaptation of employees to the digital environment, focusing on training and professional development.

Keywords: human resources; digital economy; economy; digitalization.

Введение. С появлением цифровой экономики мировой бизнес подвергнулся большому изменению. Это новая реальность, где технологии и человеческие ресурсы переплетаются между собой, создавая уникальные синергетические эффекты, но также вызывая ряд сложностей. В условиях цифровой экономики компании сталкиваются с необходимостью адаптации к быстро меняющимся рыночным условиям, новым технологическим трендам и культурным изменениям.

Проблема управления человеческими ресурсами (УЧР) в таких условиях приобретает особое значение. С одной стороны, цифровые технологии представляют множество новых инструментов и возможностей для УЧР, а с другой – они создают ряд проблем, связанных с мотивацией, обучением и адаптацией сотрудников.

Целью данной статьи является исследование особенностей УЧР в условиях цифровой экономики.

Результаты. Практическая значимость исследования заключается в предоставлении рекомендаций специалистам по УЧР, стремящимся к инновациям и повышению эффективности.

В настоящее время рынок труда требует от сотрудников новых навыков и компетенций, связанных с цифровыми технологиями. В цифровой среде цифровые инструменты и процессы играют важную роль. Отделы кадров должны быть готовы адаптировать персонал к этой новостной реальности, предоставляя необходимые программы обучения и поддержку.

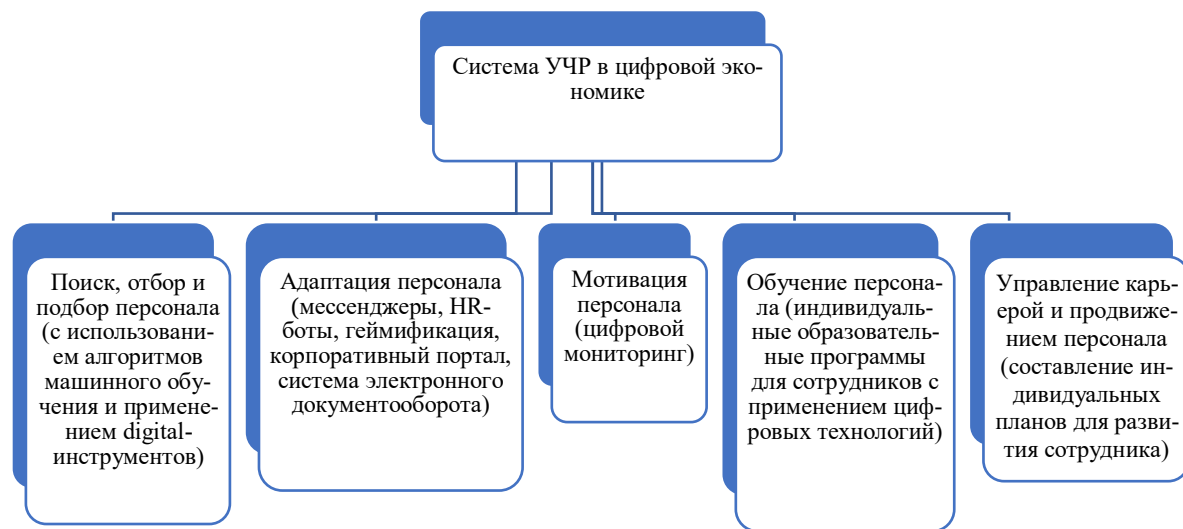
Современные технологии играют важную роль в УЧР, так как они позволяют автоматизировать рутинные задачи, оптимизировать процессы подбора персонала, анализировать данные о сотрудниках и предоставлять более точные прогнозы для принятия решений. Внедрение цифровых технологий помогает отделам кадров стать более эффективными и адаптивными к требованиям цифровой экономики, так как они способствуют улучшению отбора, подбора, обучения и развития сотрудников.

Важно помнить, что цифровая трансформация не ограничивается только внедрением технологий, она требует создания цифровой культуры в компании, которая предполагает среду, в которой персонал готов к переменам, инновациям и непрерывному обучению. Лидеры играют огромную роль в формировании такой культуры, так как они должны демонстрировать готовность к переменам, поддерживать инициативы, создавать среду, в которой приветствуются инновации и предоставлять доступ к необходимым сотрудникам ресурсам и обучению [1].

Перейдем к юридическим аспектам. С расширением использования технологий в сфере УЧР ответственность за обработку и хранение персональных данных сильно возрастает. Компания должна обеспечить со-

блюдение законодательства о защите персональных данных, установить прозрачную политику в отношении сбора и использования данных, а также обеспечить конфиденциальность и безопасность информации, так как это поможет сотрудникам доверять организации и чувствовать себя под её защитой.

Представим модель управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики на рисунке.



Модель УЧР в условиях цифровой экономики

Составлено по: [1].

Теперь рассмотрим, чем отличается классическая модель УЧР от модели в условиях цифровой экономики в таблице.

Различия между классической моделью УЧР и моделью в условиях цифровой экономики

Классическая модель УЧР	УЧР в условиях цифровой экономики
Ручные и бумажные процессы в компании	Автоматизированные и цифровые процессы
Разделение рабочих функций	Интеграция и многозадачность
Стандартизированные программы обучения	Индивидуализированные и постоянно обновляемые программы обучения
Фиксированные рабочие часы	Гибкие рабочие часы и удалённая работы
Системы в веб-браузерах	Мобильные приложения

Составлено по: [3].

Необходимо отметить, что применение цифровых технологий также способствует увеличению удовлетворённости сотрудников в своей трудовой деятельности.

Таким образом, цифровая экономика предоставляет сотрудникам компаний новые возможности и инструменты, но в то же время ставит новые задачи. Поэтому только гибкая, адаптивная и инновационная модель УЧР позволит компаниям оставаться конкурентоспособными в этой быстро меняющейся среде.

Библиографические ссылки

1. *Абрамов В. И., Туйцына А. А.* Взаимозависимость этапов цифровой трансформации и изменения корпоративной культуры компании [Электронный ресурс] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2022. № 1(59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimozavisimost-etapov-tsifrovoy-transformatsii-i-izmeneniya-korporativnoy-kultury-kompanii> (дата обращения: 07.10.2023).

2. *Гагаринская Г. П., Хоровинников А. А., Хоровинникова Е. Г., Журавлев Д. А.* Повышение эффективности управления производительностью труда организации на основе безопасных цифровых технологий [Электронный ресурс] // Вестник евразийской науки. 2021. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-effektivnosti-upravleniya-proizvoditelnostyu-truda-organizatsii-na-osnove-bezopasnyh-tsifrovyyh-tehnologiy> (дата обращения: 01.10.2023).

3. *Мохамд А. А.* Управление персоналом в цифровой экономике [Электронный ресурс] // КЭ. 2020. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-tsifrovoy-ekonomike-1> (дата обращения: 03.10.2023).