

ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В СФЕРЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

А. А. Горяйнова

студент Института экономики и управления, Национальный исследовательский университет «БелГУ», г. Белгород, Россия, e-mail: miss.verbina2013@yandex.ru

Научный руководитель: О. А. Тимохина

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Национальный исследовательский университет «БелГУ», г. Белгород, Россия, e-mail: timokhina_olga1008@mail.ru

В современных условиях под воздействием различных тенденций стали активно использоваться современные цифровые решения для управления человеческим капиталом. Цифровая экономика и ее инновационные стратегии затронули практически все сферы экономической деятельности, однако сюда и вошла сфера кадрового менеджмента. Целью данного исследования является изучение особенностей и выявление проблем цифровой трансформации в сфере кадрового менеджмента. Объектом выступает управление персоналом в условиях цифровой трансформации. Процесс цифровой трансформации помогают облегчить работу, связанную с рутинными операциями, а также облегчить управление персоналом в современных компаниях. Главной задачей в процессе цифровой трансформации компании, как решение всех имеющихся проблем, выступает формирование новой корпоративной культуры, создание новых ценностей, которые могут быть выражены в компетенциях и личностных качествах, необходимых сотрудникам в новых условиях ведения своей деятельности.

Ключевые слова: персонал; цифровая трансформация; цифровая экономика; проблемы цифровой трансформации; управление персоналом.

FEATURES AND PROBLEMS OF DIGITAL TRANSFORMATION IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

A. A. Goryainova

Student of the Institute of Economics and Management of the National Research University «BelSU», Belgorod, Russia, e-mail: miss.verbina2013@yandex.ru

Supervisor: O. A. Timokhina

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management and Marketing, National Research University «BelSU», Belgorod, Russia, e-mail: timokhina_olga1008@mail.ru

In modern conditions, under the influence of various trends, modern digital solutions for human capital management have become actively used. The digital economy and its innovative strategies have affected almost all spheres of economic activity, but this includes the sphere of personnel management. The purpose of this study is to study the features and identify the problems of digital transformation in the field of personnel management. The object is personnel management in the context of digital transformation. The process of digital transformation helps to facilitate the work associated with routine operations, as well as to facilitate personnel management in modern companies. A comprehensive approach to working with employees is needed, which is based on digital solutions of an accessible nature. The main task in the process of digital transformation of the company, as a solution to all existing problems, is the formation of a new corporate culture, the creation of new values that can be expressed in competencies and personal qualities necessary for employees in the new conditions of their activities.

Keywords: personnel; digital transformation; digital economy; problems of digital transformation; personnel management; personnel management.

В современных экономических реалиях цифровая трансформация в управлении персоналом играет немаловажную роль. Цифровая трансформация обусловлена, прежде всего, изменением направленности и характера работ, возникновением новых требований и услуг. Цифровая трансформация бизнеса актуальна для различных сфер. К примеру, в управлении персоналом цифровая трансформация сопровождается автоматизацией оперативного учета и помогает прогнозировать выполнение планов или отклонения от них.

Одним из ключевых направлений цифровой трансформации в управлении персоналом является переход к цифровым технологиям: внедрение искусственного интеллекта, машинного обучения, роботизированного обучения и многих других инструментов, которые способствуют развитию цифровой трансформации в управлении персоналом.

Российский рынок решений для цифровизации и автоматизации HR-процессов постоянно растет – в среднем на 10 процентных пунктов ежегодно. При этом многие российские компании отстают по уровню зрелости, поэтому выбранная тема исследования носит актуальный характер в современных условиях. Технологии, при всей своей важности, не являются самоценными. Они - инструмент HR-стратегии, и должны помогать компании решать актуальные бизнес- и HR-задачи. Основные изменения при внедрении цифровых платформ должны происходить в бизнес-процессах, взаимоотношениях внутри коллектива, в подходах к работе и в корпоративной культуре.

Внедрение новых инновационных технологий в сферу кадрового менеджмента сопровождается отдельным рядом проблем, в том числе это проблемы кадровые, управленческие и социально-экономические, о которых далее пойдет речь в данной статье.

Как известно, источниками цифрового развития и динамичного развития в управлении персоналом являются инновации и человеческий капитал. При этом, в процессе цифровой трансформации происходит кардинальное изменение роли и значимости человека в условиях нового типа хозяйствования. Текущий уровень цифровизации, который имеется у российских предприятий, пока по многим индикаторам отстает от уровня лидирующих стран. Поэтому, кадровые, управленческие и социально-экономические проблемы цифровой трансформации необходимо рассматривать, опираясь на них, компании ставят перед собой задачи по выстраиванию эффективной системы управления персоналом с применением инновационных технологий, чтобы повышать роль цифровой экономики в сфере управления персоналом [3].

Прежде чем перейти к рассмотрению проблем цифровой трансформации в области управления персоналом, дадим определение данному термину. Под цифровой трансформацией понимается решение со стратегической составляющей, которая подразумевает пересмотр работы бизнес планов компаний с целью внедрения цифровых методов и технологий.

Современный бизнес сегодня сталкивается с рядом проблем цифровой трансформации, среди которых основной проблемой следует считать дефицит квалифицированных кадров, поскольку наблюдается быстрый темп изменений в технологиях и методах работы. Цифровая трансформация бизнеса в области управления персоналом оказывает достаточно сильное влияние на малые и средние компании, которые как раз-таки и сталкиваются с проблемой дефицитности квалифицированных кадров, которые бы обладали необходимыми для работы цифровыми компетенциями. Данный процесс объясняет появление новых тенденций в управлении персоналом, способствует адаптации к быстро меняющемуся рынку труда [1].

Сегодня по заявленной теме статьи публикуется множество информации в виде форумов, дискуссий, где обсуждаются проблемы цифровой трансформации в области кадрового менеджмента. Так, изучив, некоторые из них, по мнению экспертов, можно выделить пять ключевых проблем цифровой трансформации, которые наглядно представлены на рисунке.

Одной из главных причин повышенного внимания к цифровой трансформации кадрового менеджмента и в общем деятельности организации выступает то, что организации не хотят отставать от лидеров, успешных конкурентов своей отрасли и поэтому достаточно активно внедряют инновационные технологии.

Далее обратим внимание на проблемы, сопровождающие процесс цифровой трансформации кадрового менеджмента.



Основные управленческие и социально-экономические проблемы цифровой трансформации в области управления персоналом

Составлено по: [3].

Одна из проблем цифровой трансформации управления персоналом – это то, что управлять изменениями мешает страх ошибки. Здесь, прежде всего, речь идет о том, что главной угрозой является недостаток необходимых компетенций у работников организации. Любые изменения – это всегда риск. Многие управленческие кадры не желают переходить к цифровой трансформации, потому что проект может оказаться неудачным. При этом возникшие риски, которые небольшие компании готовы принять, но, а крупные – далеко не всегда. И это касается не только руководителей, но и менеджеров среднего звена.

Охарактеризуем еще одну проблему из исследуемой сферы. Почти треть компаний сталкиваются с бойкотом цифровых перемен в коллективах. Менеджеры среднего звена могут итальянской забастовкой саботировать изменения. Это происходит в том случае, если руководство не может дать им правильное видение и правильно прописать задачи. Чтобы решать проблемы с мотивацией персонала и приводить его в готовность к проведению цифровой трансформации возникает необходимость в обращении к внешним консультантам.

Следует выделить также еще одну проблему цифровой трансформации бизнес-процессов в управлении персоналом, которую следует отнести больше к кадровой – это быстрая смена технологий. Ведь, опираясь на то, что развитие человеческих ресурсов служит ключевым фактором делового успеха и поддержки имиджа современных компаний, следует уделять внимание обучению и развитию персонала. Достаточно много

крупных компаний уже внедряют мобильные приложения для работы с персоналом, при этом, помогая и способствуя их профессиональному развитию и росту.

Как удалось выяснить, на сегодняшний день цифровизация всех направлений деятельности, в том числе и области управления персоналом регулирует и диктует свои требования индивидуального характера ко всему высшему менеджменту компаний. Особенно актуальна сегодня дистанционная занятость, которая позволяет отслеживать навыки управления виртуальными коллективами, а также контролировать работу в поликультурной среде. За счет процесса цифровизации меняется и стилистика управления предприятиями. Проблемы, возникающие в процессе внедрения цифровых методов, способствуют и предопределяют потребность в создании новых моделей управления персоналом, которые, в свою очередь, позволят применять инновационные цифровые технологии.

Следует отметить, что цифровая трансформация привела кардинальным переменам в работе большого числа как мелких, средних, так и крупных компаний. К тому, что данная тенденция будет с каждым годом расти. В свою очередь, новые кадровые стратегии, основанные на использовании цифровых технологий, могут повысить эффективность управленческих решений.

Также в качестве проблемы в сфере цифровизации кадрового менеджмента можно отметить недостаточно высокий уровень профессиональной подготовки кадров, которые бы в полной мере обладали навыками цифровых технологий и методов. Поэтому на пике развития цифровой трансформации современным компаниям необходимо оценить свое положение цифровой трансформации, чтобы оценить соответствие. Также важно дать оценку производительности труда, при необходимости организовать для молодых специалистов курсы, тренинги, которые смогут повысить уровень их знаний в области цифровизации, востребованных современным рынком.

Итак, целесообразно прийти к выводу, что на сегодняшний день цифровая трансформация в сфере кадрового менеджмента набирает еще большую популярность, и в ближайшем будущем сохранять эту тенденцию, произойдет объединение всех бизнес-процессов, которые связаны с управлением персоналом и развитием человеческого капитала. Среди всего прочего, как удалось выявить, существуют преграды на пути цифровой трансформации компаний. Такие как: отсутствие системного подхода к поиску и развитию сотрудников, отсутствие методологии цифровизации HR-процессов, отсутствие экосистемных или легко интегрируемых решений, неразвитая культура рисков и экспериментов и непонима-

ние потребностей работодателей. Среди наиболее перспективных технологий, которые помогут решить проблемы в сфере кадрового менеджмента, являются искусственный интеллект и анализ больших данных. Эти инновационные технологии способствуют росту эффективности и удовлетворенности сотрудников. Для решения проблем цифровой трансформации кадрового менеджмента руководители высшего и среднего звена должны, в первую очередь, сами трансформироваться в эту сферу, повышать свое стратегическое ведение в области цифровой трансформации и помогать трансформироваться персоналу путем предложения своих собственных методов. При этом, важно не потерять ценности и преимущества традиционных методов. Опираясь и акцентируя внимание на современных вызовах рынка, следует сказать о том, что необходим комплексный подход к работе с сотрудниками, который основан на цифровых решениях доступного характера.

Библиографические ссылки

1. *Апханова Е. Ю.* Управление персоналом в условиях цифровой экономики // The Scientific Heritage. 2020. № 43-3(43).
2. *Мохамд Абед Абрахман.* Управление персоналом в цифровой экономике // Креативная экономика. 2020. Том 14, № 5. С. 697–708. doi: 10.18334/ce.14.5.110179.
3. Пять проблем цифровой трансформации: как решить и добиться успеха [Электронный ресурс]. URL <https://trends.rbc.ru/trends/industry/cmrm/639b1ceb9a7947560301215f> (дата обращения: 01.10.2023).