

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

А. В. Кондакова

*студентка направления «Бизнес-информатика», Минский филиал Российского экономического университета им. Плеханова, г. Минск, Беларусь,
e-mail: kondakovaanastasia278@gmail.com*

Научный руководитель: С. К. Комаров

кандидат технических наук, доцент кафедры информационных технологий и социально-гуманитарных дисциплин, Минский филиал Российского экономического университета им. Плеханова, г. Минск, Беларусь, e-mail: skkomarow@gmail.com

В данной статье дается понятие цифровизации, описываются проблемы кадров в эпоху развития цифровой трансформации, а также раскрываются пути решения данной проблемы. С ростом развития информационных технологий возрастает роль человека в области цифровизации. Однако на смену человеческому труду приходят машины и роботы, что вытесняет и сокращает количество рабочих мест в компании. Статья призвана детально раскрыть основные кадровые проблемы и определить меры, которые необходимо предпринять компании, чтобы сохранить рабочие места.

Ключевые слова: цифровизация; информационные технологии; сотрудники; знания; информация.

THE PROMBLEMS OF DIGITAL TRANSFORMATION HUMAN RESOURCES

A. V. Kondakova

Student of Business Informatics, Minsk Branch of the Plekhanov Russian University of Economics, Minsk, Belarus, e-mail: kondakovaanastasia278@gmail.com

Supervisor: S. K. Komarov

PhD in Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Information Technologies and Social and Humanitarian Disciplines, Minsk Branch of the Plekhanov Russian University of Economics, Minsk, Belarus, e-mail: skkomarow@gmail.com

This article gives the concept of digitalization, describes the problems of personnel in the era of digital transformation, and also reveals ways to solve this problem. With the increasing development of information technologies, the role of man in the field of digitalization increases. However, human labor is being replaced by machines and robots,

which displaces and reduces the number of jobs in the company. The article is recognized to reveal in detail the main personnel problems and what measures the company needs to take to save jobs.

Keywords: digitalization; information technology; employees; knowledge; information.

Развитие современной мировой экономики в 21-ом веке связан с широким распространением цифровых технологий. В свою очередь цифровизация – это процесс внедрение передовых технологий во всевозможные сферы нашей жизни. Сегодня сложно представить человека без телефона, компанию без персональных компьютеров. Ведь всё это улучшает и упрощает нашу повседневную и рутинную жизнь и приводит к большому количеству положительных эффектов.

Цифровизация – это результат многолетних вложений в производственную силу и научно-технический прогресс. Одно без другого не сможет существовать, потому как все процессы цифровой трансформации включают в себя и внедрения новых технологий, и преобразования с изменениями структуры в системе управления. Поэтому с развитием цифровизации в первую очередь меняются место и роль человека. Ведь главная ценность в современном мире выступают информация и знания, а человек, в свою очередь, является носителем этих двух понятий [1].

Цифровизация меняет само представление о рабочем месте. С одной стороны, развитие цифровизации – это, безусловно, прогрессирующий процесс для компании и персонала. Например, осваиваются новые цифровые методы и приемы работы с персоналом, появляются новые автоматизированные рабочие места. Для компаний это, определенно, большой плюс, так как меняется не только характер труда, но и вся система трудовых отношений. Теперь вертикальные отношения заменяются горизонтальными, что позволяет упростить и сформировать партнерские отношения между руководителями и сотрудниками. Особую ценность приобретают сотрудники, которые обладают цифровыми знаниями и навыками. Им проще подстроится под изменения внешнего прогрессирующего мира. От этого в компании возрастает уровень производительности и эффективности [2].

В постковидное время возросла практика, когда офисные сотрудники работали в домашних условиях. Они сами организуют свой труд, а также у них есть возможность работать компаниях другой стране, при этом находясь дистанционно дома в другой. Однако с другой стороны, каждые такие нововведения несут в себе отрицательный характер.

Безусловно, многие специалисты помечают, что уже в ближайшем будущем уже около 50 % рабочих мест будут оцифрованы, на смену че-

ловеку придут машины и роботы. Что же будет с профессиями, которые требуют творческих и социальных навыков? Очень просто, упадет спрос на такие профессии, а более востребованными будут специалисты в области искусственного интеллекта. Отсюда возрастает риск потери работы, что в конечном счете может привести к росту безработицы в стране. В первую очередь под этот риск попадают люди старше 45-50 лет, так как им сложнее, нежели молодому населению, разобраться в современных технологиях.

Что касается нехватки сотрудников в сфере цифровых технологиях, то это одна из самых острых проблем в современном мире. Из-за недостатка качественных знаний об информационных технологиях, у компаний нет точного представления, для чего и зачем они нужны. В цифровой экономике возникает потребность в приобретении новых знаний и навыков. Компании, которые неспособны адаптироваться к новым реалиям современных технологий, просто уходят с рынка, потому что они не выдерживают конкуренции с другими компаниями. Поэтому в данном случае персонал понимает важность получения знаний в области цифровых технологий. Сотрудники со знаниями информационных технологий более значимы и им проще трудоустроиться в компанию. Но из этой проблемы вытекает следующая: как компании вовлечь весь персонал к изучению и обучению передовых технологий? Что сделать и как смотивировать сотрудников?

Определенно, вовлеченность влияет на эффективность труда работников. Низкая степень вовлеченности сотрудников оборачивается для компании большими потерями. Выходом из этого положения может стать ориентация компании не на бизнес-цели, а на интересы сотрудников. Если компания хочет сохранить сотрудника, в котором видит большой потенциал, то она меняет отношение и делает человеческий капитал приоритетом в управленческой деятельности. Однако не все компании хотят ставить персонал на первое место в решении данной проблемы. Компании обходят интересы людей, делая бизнес-цели главным фактором достижения результатов. Отсюда – пассивное отношение к различного рода нововведениям [3].

Решения кадровых проблем – это важный элемент стратегии любой компании. Из года в год эти решения разрабатываются в сторону совершенствования работы персонала в новых условиях современного мира. Ожидаемые результаты будут только тогда, когда они будут осуществляться во взаимосвязи друг с другом. И только в этом случае будут созданы меры для обеспечения эффективности работы компании [3].

Библиографические ссылки

1. *Илюхина Л. А., Богатырева И. В.* Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс] // Издательство «Креативная экономика». URL: <https://creativeconomy.ru/lib/114810?ysclid=lmzaq0c2tp67830789> (дата обращения: 26.09.2023).

2. *Королев В. И.* Проблемы использования персонала в условиях цифровизации: зарубежная и отечественная практика [Электронный ресурс] // Международная торговля. URL: <file:///C:/Users/NK/Downloads/problemy-ispolzovaniya-personala-v-usloviyah-tsifrovizatsii-zarubezhnaya-i-otechestvennaya-praktika.pdf> (дата обращения: 26.09.2023).

3. *Кураян К. А.* Анализ проблем кадрового обеспечения цифровой экономики и определение путей их решения [Электронный ресурс] // Первое экономическое издательство. URL: <https://1economic.ru/lib/119147?ysclid=lmzaqouyuf984401554> (дата обращения: 26.09.2023).