

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Д. В. Руснак¹⁾, П. Н. Касяник²⁾

¹⁾ студент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, rusnak.d@edu.spbstu.ru

²⁾ студент, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, kasyanik.p@edu.spbstu.ru

Научный руководитель: А. А. Тимофеева

*кандидат экономических наук, доцент, Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия, Timofeeva_aa@spbstu.ru*

В статье рассматриваются проблемы управления персоналом в условиях цифровой трансформации, с акцентом на мотивацию сотрудников и управление удалённой работы. Целью исследования является разработка практических рекомендаций по преодолению трудностей, связанных с внедрением цифровых технологий в управление персоналом. В статье подробно анализируются проблемы контроля и координации работы сотрудников, работающих удалённо, а также вопросы мотивации и профессионального развития в цифровой среде. Предлагаемые решения включают автоматизацию мониторинга, разработку систем ключевых показателей эффективности, развитие цифровых навыков сотрудников и формирование цифровой корпоративной культуры. Статья вносит свой вклад в изучение цифровизации управления персоналом, предлагая новые подходы к мотивации и координации работы в удалённом формате.

Ключевые слова: цифровая трансформация; управление кадрами; менеджмент.

THE PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

D. V. Rusnac¹⁾, P. N. Kassyanik²⁾

¹⁾ student, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
rusnak.d@edu.spbstu.ru

²⁾ student, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
kasyanik.p@edu.spbstu.ru

Supervisor: A. A. Timofeeva

*PhD in economics, associate professor, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic
University, St. Petersburg, Russia, Timofeeva_aa@spbstu.ru*

The article addresses personnel management challenges amid digital transformation, focusing on employee motivation and remote work. Its aim is to provide practical recommendations for overcoming difficulties in implementing digital technologies in personnel management. It thoroughly analyzes issues related to monitoring and coordinating remote employees, as well as motivation and professional development in a digital context. Solutions, suggested in the article, include automative monitoring, creating system of key performance indicators, refining employee skills and digital corporate culture. This research includes understanding of digitalization questions in personnel management, presenting new strategies for motivation and remote work coordination.

Keywords: digital transformation; human resources; management.

Цифровая трансформация не имеет универсально признанного определения, однако ее суть можно определить через процессы внедрения цифровых технологий в деятельность организации. Основной целью цифровой трансформации является стимулирование роста бизнеса, повышение операционной эффективности, автоматизация и улучшение показателей продаж. Цифровая трансформация промышленности является приоритетной задачей для национального развития России, однако в стране наблюдается отставание от государств, лидирующих в данном направлении. Однако, наряду с очевидными преимуществами, цифровая трансформация ставит перед предприятиями новые вызовы, особенно в области управленческого учета. Это вызывает необходимость детального анализа возникающих проблем, связанных с цифровизацией этой сферы, и их влияния на эффективность управления. Далее мы рассмотрим основные трудности, с которыми сталкиваются организации в процессе цифровизации управления кадрами, а так же предложим рекомендации по их решению.

В настоящее время многие цифровые механизмы, используемые в управлении кадрами, не полностью адаптированы к новым технологиям, таким как искусственный интеллект и большие данные, что усложняет процесс цифровой трансформации кадровых систем. Эти механизмы не всегда соответствуют быстро меняющимся условиям развития государства и рынка труда, что создает трудности для организаций в эффективном управлении кадрами. В частности, отсутствуют четко определенные направления нормативно-правового обеспечения, которые могли бы поддержать внедрение цифровых технологий в кадровую сферу. Также не предусмотрено взаимодействие с институтами развития, которые могли бы поддерживать реализацию кадровых проектов в регионах, и нет финансовой инфраструктуры, которая способствовала бы трансформации информационно-управленческой среды в сфере управления кадрами.

Сотрудникам организаций необходима адаптация к цифровым инновациям. Внедрение цифровых технологий в работу предприятия способствует

формированию цифровой корпоративной культуры. Корпоративная культура, в свою очередь, усовершенствует и упростит внутреннюю и внешнюю коммуникацию персонала. Большой объем и сложность выполнения работы не позволяет персоналу эффективно коммуницировать и согласовывать решения. Цифровизация помогает преодолеть эти проблем [1].

Удаленная работа вызывает проблемы не только у сотрудников, но и у работодателей. Из-за удаленного взаимодействия между двумя сторонами возникают сложности, которые замедляют бизнес-процессы и делают их менее эффективными. Менеджмент компании испытывает сложности с контролем выполнения трудовых функций персонала. Из-за применения гибкого рабочего режима возникает проблема координации и отслеживания деятельности сотрудников. Оперативное реагирование на проблемы и нарушение сроков существенно затруднено. Работники в свою очередь сталкиваются с проблемами, которые ограничивают их эффективность в работе онлайн, а именно: отсутствие компетенций в использовании Интернет-ресурсов, а также навыков цифровой грамотности [2].

Сотрудники должны быть мотивированы качественно выполнять свою работу без постоянного контроля менеджмента. Наблюдается недостаток предлагаемых работодателем перспектив, что ограничивает работников в их подходах к работе и мешает им видеть возможности для дальнейшего развития. Не расширяется кругозор знаний и умений, что приводит к стагнации рабочей области [3].

Для успешной цифровой трансформации организаций необходимо четко определить направления изменений, повысить цифровую квалификацию сотрудников и трансформировать корпоративную культуру в цифровую [4]. В рамках формирования такой культуры ключевыми направлениями становятся лидирующее использование современных технологий и поддержка инноваций со стороны руководства, что позволяет эффективно внедрять цифровые инструменты в бизнес-процессы. Интеграция цифровых инструментов во все бизнес-процессы позволяет повысить гибкость и эффективность работы. Управление на основе данных обеспечивает более точное и обоснованное принятие решений, а постоянное обучение сотрудников работе с новыми цифровыми технологиями помогает им быстро адаптироваться к изменениям. Одновременно с этим важно уделять внимание кибербезопасности, создавая надежную и устойчивую цифровую среду, защищенную от угроз. Совершенствование управления удаленной работой нуждается в автоматизированных инструментах мониторинга, такие как системы учета рабочего времени и платформы управления проектами, а также внедрение в деятельность ключевых показателей эффективности (KPI) и регулярные видеоконференции для оперативной координации. Мотивированность персонала может быть повышена использованием гибкой системы вознаграждений и предоставление возможностей

для освоения цифровых компетенций посредством онлайн-курсов и тренингов. Помимо внутренних усилий, крайне необходима поддержка со стороны государства и частного сектора. Для достижения значительных успехов в разработке и внедрении цифровых технологий, включая искусственный интеллект, необходимо оптимальное инвестирование и эффективное использование средств, выделяемых на развитие информационной среды. Финансовая поддержка и расширение инструментов финансирования становятся ключевыми факторами для успешной цифровизации [5].

Библиографические ссылки

1. *Набок О. А.* Цифровая культура. Механизмы формирования цифровой культуры // Digital. 2021. № 1.
2. *Федченко А. А.* Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // Экономика труда. 2021. Том 8, № 4. С. 377–390.
3. *Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б., Петрова Л. Н.* Цифровизация технологии мотивации в HR-деятельности [Электронный ресурс] // Московский экономический журнал. 2021. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-tehnologii-motivatsii-v-hr-deyatelnosti> (дата обращения: 16.09.2024).
4. *Кулагина Н. А., Лысенко А. Н., Новиков С. П.* Подготовка кадров для цифровой экономики: тренды и проблемы // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2022. № 3. С. 148–160.
5. *Майоров А. А.* Адаптация к цифровизации в условиях инновационного развития государства // Креативная экономика. 2020. Том 14, № 9. С. 1929–1950.