

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ КАК УСЛОВИЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЕЁ ЦЕЛЕЙ

К. К. Буганова

*студент, Санкт-Петербургский Политехнический Университет Петра Великого,
г. Санкт-Петербург, Россия, buganova.kk@edu.spbstu.ru*

Научный руководитель: А. А. Тимофеева

*кандидат экономических наук, доцент, заместитель директора
Высшей школы производственного менеджмента, Санкт-Петербургский
политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия,
timofeeva_aa@spbstu.ru*

В статье рассматриваются особенности реализации планов по достижению целей в рамках управления кадровым потенциалом с учетом условий цифровой среды. Отдельное внимание уделяется проблематике внедрения цифровизации в процесс управления, а также возможным системным решениям, используемым с целью минимизации влияния проблем на реализацию стратегических планов организации.

Ключевые слова: цифровая трансформация; кадровый потенциал; управление персоналом; эффективность управления; стратегическое планирование.

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM IN AN ORGANIZATION AS A CONDITION FOR ACHIEVING GOALS

K. K. Buganova

*student, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg, Russia,
buganova.kk@edu.spbstu.ru*

Supervisor: A. A. Timofeeva

*PhD in economics, associate professor, deputy director of the Higher School of Industrial
Management, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University, St. Petersburg,
Russia, timofeeva_aa@spbstu.ru*

The article discusses the specifics of implementing plans to achieve goals within the framework of human resources management, considering the conditions of the digital environment. Special attention is paid to the problems of digitalization implementation in the

management process, as well as possible system solutions used to minimize the impact of problems on the implementation of strategic plans of the organization.

Keywords: digital transformation; human resources potential; personnel management; management efficiency; strategic planning.

Говоря об актуальности исследования, необходимо отметить, что совершенствование системы управления кадровым потенциалом организации играет существенную роль в достижении общепризнанных целей её функционирования, таких как получение прибыли, увеличение стоимости бизнеса, гудвилла, а также устойчивое развитие в условиях инноваций.

Достижение целей организации по повышению эффективности работы с кадрами связывают с формированием гибкой цифровой среды для персонала за счет трансформации действительных бизнес-процессов в электронный формат [1].

Необходимо учитывать, что влиянию цифровизации подвергаются многие сферы бизнеса, включая ИТ, маркетинг, бухгалтерию и другие. Однако управление кадровым потенциалом организации не допускает полной автоматизации процессов, поскольку в ходе таких HR задач, как подбор и управление персоналом, всегда требуется участие живого человека.

В связи с этим, обратим внимание на трудности, возникающие в ходе обучения цифровым навыкам HR-специалистов [2] (рис. 1).

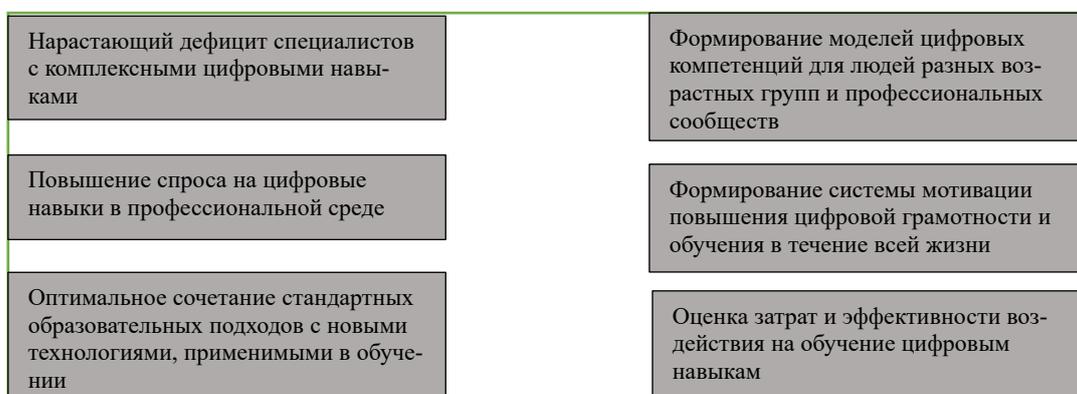


Рис. 1. Проблемы в обучении цифровым навыкам HR-специалистов

Вызовы, связанные с внедрением цифровизации требуют большей гибкости от компании, необходимой для повышения производительности и развития персонала при использовании новых средств и инструментов. Рассмотрим несколько агрегированных решений, к которым обращаются организации на пути к получению синергетического эффекта от цифровой трансформации кадрового менеджмента и стратегического целеполагания.

В условиях стремительно развивающихся цифровых технологий предприятия постепенно переходят на автоматизированную HRM-систему, позволяющую комплексно управлять человеческими ресурсами и потенциалом за счёт расширенной функциональности. В зависимости от функций выделяют четыре группы HRM программ [3] (рис. 2).

Функционал программы	Пример существующей программы
<ul style="list-style-type: none"> • Обязанности кадровых служб (учёт, расчёт рабочего времени и оплаты труда) • Управление обучением персонала, подбор и оценка кадров • Поддержка кадровых агентств • Комплексные программы, включающие элементы первых трёх пунктов 	<ul style="list-style-type: none"> • Employee Flight Risk Prediction, 1С: «Зарплата и управление персоналом» • Resume Matching, 1С: «Предприятие 8. Оценка персонала» • CS Polibase «Кадровое агентство» • Conversational AI Platform, Loqui Business, система E-Staff

Рис. 2. Классификация HRM программ

Перечисленные системные программы, адаптированные под контролем специалистов, способны стать фактором улучшения эффективности управления кадрами в организации. В то же время нельзя полностью исключить отрицательные стороны внедрения цифровизации, такие как высокая стоимость, сопротивление работников и отрицание изменений, а также другие, ранее затронутые.

Условия мира современных технологий открывают возможности для поиска новых решений для компаний. Одним из таких решений может стать обращение к услугам кадрового консалтинга как элемента управленческого консультирования. Процессы цифровой трансформации, позволившие внедрять технологичные решения, использовать новые умные устройства, применять искусственный интеллект и облачные технологии, в значительной степени поменяли содержание труда менеджмента компании. Именно за счет привлечения консультантов-аналитиков и других специалистов в области диджитализации можно выстроить устойчивый фундамент для инновационного развития кадрового менеджмента [4].

Таким образом, специфике управления кадровым потенциалом в условиях цифровизации требуется большое внимание. На рынке средств программного обеспечения появляются комплексные платформы, адаптация которых требует значительных затрат, как в финансовом, так и в трудовом выражении. Однако здесь мы говорим не просто об адаптации, но о подходе к управлению кадровым потенциалом через призму устойчивого развития компании в условиях конкуренции и цифровой модернизации бизнеса.

Библиографические ссылки

1. Пупенцова С. В., Ключарева Н. С., Чаюк С. В. Обобщение российского и зарубежного опыта моделирования процессов и объектов цифровой экономики // Экономика и предпринимательство. 2022. № 3(140). С. 281–287.

2. Роздольская И. В., Ходыревская В. Н., Ледовская М. Е. Системный взгляд на достижение стратегических HR-целей компаний на основе применения инновационных форм и методов кадрового консалтинга // Вестник БУКЭП. 2021. № 3. С. 164–175.

3. Мартынова М. Э., Каширов С. Г. Цифровые технологии в управлении персоналом компании // Общество, экономика, управление. 2019. Т. 4, № 4. С. 69–74.

4. Дедяева Л. М., Тимошин Ю. А. Консалтинг в инновационном развитии кадрового менеджмента // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий. Секция 1. Стратегическое управление развитием экономики. 2021. С. 240–242.