

Особенности кадрового менеджмента в цифровой экономике

Речкунов Кирилл Алексеевич

Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема

Студент

Аннотация

Содержание статьи посвящено освещению наиболее обсуждаемого и востребованного тренда в кадровой сфере – цифровизации. Описывается необходимость и предпосылки для внедрения инноваций, рассматривается значимость цифровизации для кадрового менеджмента. Перечисляются современные формы реализации цифровизации в элементах управления персоналом и выявляются достоинства и недостатки данного тренда.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, цифровизация, персонал, информация, управление персоналом, оптимизация

Features of HR management in the digital economy

Rechkunov Kirill Alekseevich

Sholom-Aleichem Priamursky State University

Student

Abstract

The content of the article is devoted to the coverage of the most vivid and demanded trend in the personnel sphere - digitalization. The need and prerequisites for the introduction of innovations are described, the significance of digitalization for personnel management is considered. Modern forms of implementation of digitalization in personnel management elements are listed and the advantages and disadvantages of this trend are revealed.

Key words: personnel management, digitalization, personnel, information, personnel management, optimization

Актуальность темы статьи обусловлена высокой значимостью цифровизации для развития и повышения эффективности кадрового менеджмента в организации. В современных условиях всесторонняя трансформация играет ключевую роль в кадровом менеджменте, выводя реализацию его функций на качественно новый уровень. За счет цифровизации можно увеличить эффективность всех кадровых процессов, снизить издержки и создать предпосылки для интенсификации развития и использования человеческого капитала.

Целью данной работы является формирование концептуального подхода к развитию кадрового менеджмента на основе применения цифровых технологий в сфере экономики.

В экономической литературе в настоящее время на достаточно высоком уровне исследованы проблемы кадрового менеджмента и цифровизации. В частности, этим вопросам посвящены работы таких отечественных авторов, как Н.А. Латышева [1], М.А. Коргова [2], А.И. Тихонов [3], Н.М. Фоменко [4] и других.

В теории современного менеджмента управление персоналом рассматривается как сложный процесс, состоящий из различных элементов кадрового менеджмента. Содержание кадрового менеджмента тесно переплетается с основными элементами кадровой политики, так как вся работа кадровых специалистов направлена на реализацию кадровых функций и обеспечение учетной информацией в соответствии с трудовым законодательством, а также с целью формирования базы данных для принятия эффективных управленческих решений.

По мере роста цифровизации все большее количество элементов кадровой деятельности в организации претерпевает изменения и качественную трансформацию. При этом и сам персонал вовлекается в поиск новых способов оптимизации стандартных процессов и делается акцент на индивидуальные потребности и общеорганизационных целей [5, с. 98].

На текущем этапе развития, применение цифровизации является весьма востребованным и перспективным для кадрового менеджмента. При этом некоторые современные подходы стали ответом на те кризисы, которые произошли за последние годы. Так, на фоне пандемии коронавируса и повышения потребности в изоляции получили распространение дистанционные методы организации работы персонала. Кроме того, с целью разгрузки офисного и рабочего пространства работодатели стали все чаще применять гибкий график работы для своих сотрудников. Во многом этому поспособствовало появление множества новейшего программного обеспечения, которое позволяло коммуницировать и контролировать работу подчиненных на удаленном расстоянии.

Чаще всего в кадровой работе применение инструментов цифровизации направлено на решение следующих задач:

- 1) внедрение современных компьютерных технологий в процесс сбора и анализа данных;
- 2) обеспечение удаленных коммуникаций – новые программные комплексы позволяют обмениваться информацией и взаимодействовать друг с другом удаленно;
- 3) оцифровка стандартизированных диалогов и коммуникаций.

Сегодня успешные компании должны быть гибкими, ориентированными на клиента и быстро менять направление производственно-хозяйственной деятельности. В таких условиях эффективность кадрового менеджмента имеет решающее значение для успеха бизнеса и конкурентоспособности организации. Зачастую результат внедрения новых кадровых технологий становится основой для устойчивого развития кадрового потенциала и хозяйственной деятельности [6]. Ориентация

на долгосрочный эффект требует регулярной модернизации применяемых методов в сфере управления человеческими ресурсами.

Применение цифровизации и новейших способов организации трудового процесса в кадровой сфере обусловило возникновение новых трендов, проявляющихся в распространении инструментов цифровизации и трансформации моделей реализации основных элементов кадрового менеджмента. К новейшим можно отнести тренды, перечисленные ниже.

1. Дистанционная занятость – рабочий процесс, который предусматривает взаимодействие с работодателем с помощью телекоммуникационных и информационных технологий.

2. Внедрение чат-ботов – практика оцифровки стандартных диалогов при общении с людьми.

3. Дистанционное обучение – проведение обучения персонала без отрыва от работы посредством онлайн модулей.

4. Цифровая платформа для оценки и аттестации – использование специального программного обеспечения, которое позволяет оцифровать процесс прохождения оценки, снизив до минимума участие человека.

Итак, в кадровой сфере за последние годы сформировалось множество новых тенденций, основу которых представляют новые подходы к управлению бизнес-процессами и применение новейших достижений автоматизации и цифровизации. При этом все тенденции HR–управления связаны с максимально возможным использованием способностей, навыков, склонностей, потребностей всего персонала как главного ресурса для того, чтобы привести организацию к успеху и обусловить достижение всех поставленных целей.

Рассмотрим преимущества и недостатки внедрения инструментов цифровизации в кадровом менеджменте. Для этого обратимся к данным рисунка 1.

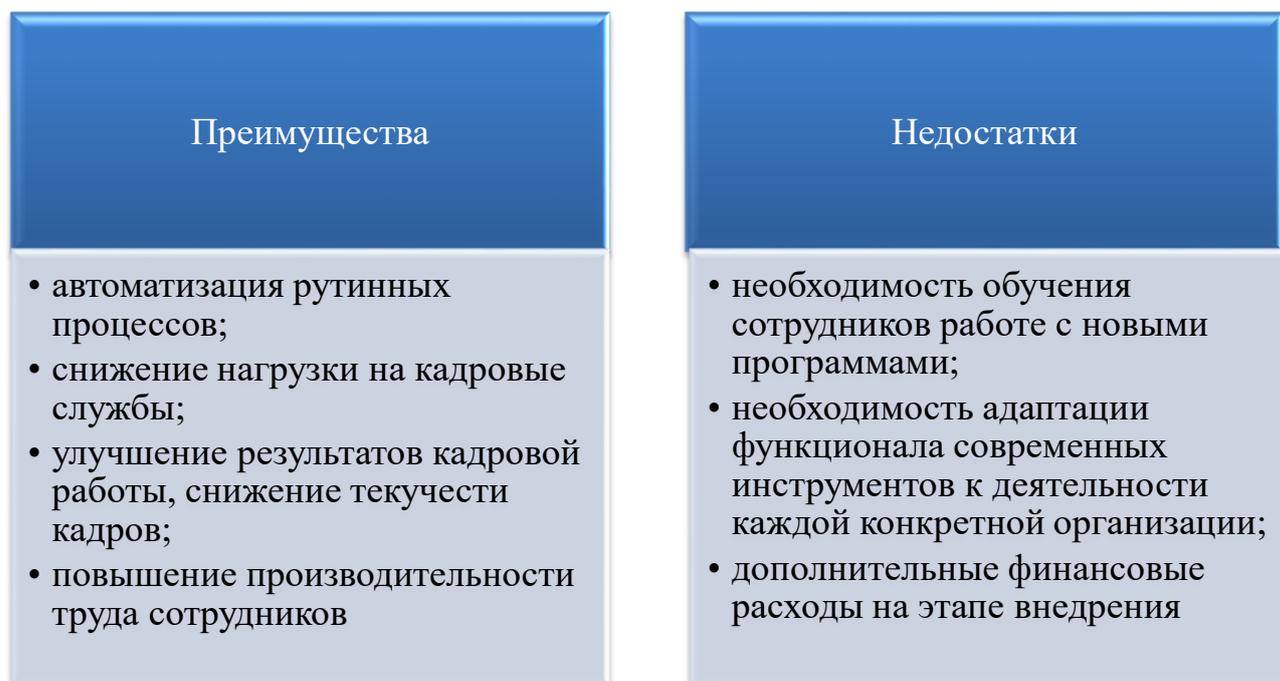


Рисунок 1 – Преимущества и недостатки внедрения инструментов цифровизации в кадровом менеджменте

Итак, как видно из приведенной на рисунке информации, преимуществ от внедрения инструментов цифровизации в кадровую сферу организаций значительно больше, чем недостатков. Бесспорно, применение новых технологий сопровождается финансовыми издержками и необходимостью перестраивать некоторые управленческие и организационные процессы под новые требования. Но в итоге, по истечении времени все совершенные затраты окупают себя и становятся источником оптимизации различных видов ресурсов организации на постоянной основе.

Таким образом, по мере трансформаций в мировой экономике, важность правильного цифровой модернизации кадрового менеджмента стала как никогда высокой. Стандартные методы теряют свою актуальность или становятся малоэффективными, в связи с чем интерес научного сообщества к вопросам цифровизации кадрового менеджмента в новых условиях стал неуклонно расти. Направления применения инструментов цифровизации в кадровой сфере обширны и многоаспектны. Их реализация находит себе место практически во всех функциях кадрового менеджмента, делая их эффективнее и результативнее. Новейшие технологии начали снимать рутинные задачи с HR-специалистов и передавать их функции соответствующей информационной системе. Для процессов с повторяющимися, регламентированными действиями лучше всего подходит именно роботизация или цифровизация. Все современные компании стремятся упростить и автоматизировать кадровую работу, так как в этом заложен успех в достижении оптимизации расходов и повышения качества выполнения стандартизированных процессов. Эта ориентация сохраняется на текущем этапе и будет усиливаться в будущем.

Библиографический список

1. Латышева Н.А. Проблемы кадрового менеджмента и пути их решения в современных условиях // Наука и бизнес: пути развития. 2020. № 4 (106). С. 133-135.
2. Коргова М.А. Современные форматы кадрового менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2021. № 5. С. 79-85.
3. Тихонов А.И. Применение инструментов HR-аналитики в российских компаниях // Московский экономический журнал. 2020. № 1. С. 59.
4. Фоменко Н.М. Кадры и их подготовка в период индустриальной революции: взгляд в будущее // Экономика и предпринимательство. 2018. № 11 (100). С. 1108-1111.
5. Рыжова А.А. Цифровые технологии в управлении персоналом // Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. 2020. № 1. С. 95-100.
6. Тесленко И.Б. К вопросу о цифровизации управления персоналом // ModernScience. 2022. № 6-3. С. 115-118.