

УДК 005

**УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВУЮ ЭПОХУ:  
ИННОВАЦИИ И ВЫЗОВЫ**

***Петров А.В.***

*аспирант ВШПМ,*

*ФГАОУ ВО СПбПУ "Политех"*

*Санкт-Петербург, Россия*

**Аннотация**

В данной статье рассматривается актуальная проблема, посвященная влиянию современных тенденций цифровизации на аспекты управления человеческими ресурсами, анализируются используемые подходы и методы в контексте управления персоналом. В статье изучено, как технологические изменения влияют на структуру занятости, требования к квалификации сотрудников и организацию работы, а также представлены практические инструменты и методы, которые позволяют организациям эффективно управлять человеческим потенциалом.

**Ключевые слова:** управление человеческими ресурсами, цифровая трансформация, современные тенденции, технологии, развитие.

***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA: INNOVATIONS  
AND CHALLENGES***

***Petrov A.V.***

*Postgraduate student of the SPPM,*

*FGAOU VO SPbPU 'Polytechnic'*

*Saint-Petersburg, Russia*

**Abstract**

This article explores an urgent problem devoted to the impact of modern digitalization trends on aspects of human resource management, analyzes the approaches and methods used in the context of HR-management. The article examines how technological changes affect the employment structure, employee qualification requirements and work organization, as well as presents practical tools and methods that allow organizations to effectively manage human potential.

**Key words:** human resource management, digital transformation, modern trends, technologies, development.

В современном мире тяжело представить существование отдельных подсистем общественной жизни, которые не были бы связаны с другими сферами. Так, тренд всеобщей цифровизации изменил не только прикладные методики и навыки, требуемые от персонала в разрезе профессионального опыта, но и сам процесс управления человеческими ресурсами.

Говоря об инновационных изменениях, можно выделить следующие тенденции:

— Изменение структуры занятости, которая подразумевает собой внедрение автоматизации ряда процессов, ввиду чего снижаются объемы рутинных задач, что влечет за собой снижение спроса на определенные навыки и, как следствие, профессии. Кроме того, наблюдается постоянное обновление существующих технологий, которые стимулируют появление новых профессий на рынке труда, а жизненный цикл некоторых специальностей сокращается [1].

— Повышенные требования к компетенциям кадров, которые в большинстве случаев подразумевают обязательное наличие прикладного опыта в использовании цифровых инструментов и современных технологий. Помимо «жестких навыков» (hard skills) все больше внимания уделяется «мягким навыкам» (soft skills), а именно: креативность, критическое мышление, умение

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

работать в команде, проактивность, гибкость, способность к самообучению и быстрой адаптации.

— Популяризация процесса непрерывного обучения, способствующего развитию внутренних систем корпоративного образования, которые направлены на помощь в развитии компетенций сотрудников, повышении квалификации, обеспечивая актуализацию и обновление навыков в различных аспектах.

— Новые формы организации труда, которые подразумевают собой наличие гибкого графика, возможность удаленной работы, что требует новых подходов к управлению и коммуникации внутри команды [3].

Для того, чтобы эффективно отвечать современным вызовам, а также соответствовать цифровой трансформации экономики в целом, необходимо обеспечить взаимное сочетание человеческого потенциала и технологий [2]. В этой связи ключевая задача в области управления персоналом – оптимальное использование талантов, экспертов и высококвалифицированных специалистов, а также применение цифровых инструментов для повышения их продуктивности. Кроме того, организациям необходимо иметь гибкую кадровую стратегию, которая позволяет определять план и порядок действий для достижения долгосрочных целей, включая в себя современные инструменты и методы, одним из которых выступает инновационный подход.

Так, система инновационного управления человеческими ресурсами должна всецело воздействовать на все процессы, связанные с нахождением сотрудника в команде: от приема в штат и до момента увольнения. Такой инновационный комплекс включает в себя технологии контроля качества по отбору кандидатов, методы стимулирования мотивации сотрудников, а также оптимизации численности персонала [5].

Существуют различные инструменты, способствующие эффективной кадровой политике. Матрица соответствия используется на этапе отбора персонала, представляя собой таблицу компетенций, навыков и иных характеристик, которыми должен обладать идеальный сотрудник в рамках Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

рассматриваемой должности. Чтобы оценить эффективность процесса приема сотрудников в компанию, специалисты по управлению человеческими ресурсами используют графики ожиданий и пирамиды продуктивности. Первый представляет собой наглядное представление между соотношением оценок, полученных кандидатами в ходе собеседований, с реальной эффективностью их работы в команде. Построение пирамиды продуктивности отбора позволяет оценить уровень качества в отношении рекрутинга. Так, заявки от кандидатов разбиваются на пять групп (снизу вверх): заинтересовавшиеся вакансией, приглашенные на собеседование, проходящие интервью, получившие предложение, новые работники компании. Идя по пирамиде, имеют место следующие соотношения между группами: шесть к одному, четыре к трем, три к двум, два к одному соответственно [5]. Например, если вакансия получила отклик в размере 120 человек, то пригласят на собеседование 20 кандидатов, пройдут интервью 15, получат предложение 10, однако лишь 5 станут новыми работниками компании. Иными словами, при сохранении данного соотношения вероятность получения должности кандидатом не превышает 4,2%.

Еще одной составляющей системы инновационного управления человеческими ресурсами выступают методы стимулирования. К материальным стимулам относятся:

1. Заработная плата и бонусы – конкурентная на рынке труда заработная плата, премирование в соответствии с выполнением ключевых показателей эффективности (KPI), дополнительные выплаты.

2. Социальный пакет и гарантии – оплата добровольного медицинского страхования, компенсация расходов в рамках различных направлений (спорт, обучение, питание, передвижение и другие), помощь с переездом в случае релокации.

3. Материальная помощь – помощь в сложных жизненных обстоятельствах, выдача грантов и займов на обучение, покупку жилья.

Нематериальными стимулами выступают: использование современных образовательных площадок для обучения и развития навыков сотрудников, выбор гибкого и гибридного графиков в онлайн- и оффлайн-форматах, наличие интересных проектов и возможностей карьерного роста, высокий уровень сплоченности команды и их корпоративной культуры, признание и благодарность со стороны топ-менеджеров и тимлидов компании. Так, благодаря комплексной разработке и использованию инновационных методов мотивации и контроля в разрезе управления человеческими ресурсами компания сможет эффективно отвечать вызовам повсеместной цифровизации и иным тенденциям современного общества [4].

Благодаря представленной информации можно сделать вывод о том, что под цифровизацией процессов управления персоналом понимается преобразование компонентов, методов и функций в отношении человеческих ресурсов благодаря использованию современных информационных технологий, что помогает своевременно отвечать текущим вызовам и тенденциям. К ключевым же аспектам данного феномена можно отнести:

1. Системы управления человеческими ресурсами (HRIS) обеспечивают связанное управление данными, объединяя основные процессы в единую платформу: сбор и хранение данных о сотрудниках, управление отпусками, анализ эффективности выполненных задач, проектов и многое другое. Кроме того, существуют и иные формы подобного рода систем, которые отличаются друг от друга по различным характеристикам, например, HRMS, HCM. Последний продукт является наиболее функциональным и сложным, так как включает в себя различные аспекты, в том числе и бизнес-процессы.

2. Системы автоматизации подбора персонала (ATS) помогают рекрутерам оптимизировать процесс найма: автоматизировано оцениваются резюме и навыки, назначаются собеседования, а также отслеживается движение кандидатов по соответствующей воронке.

3. Системы управления обучением (LMS) представляют собой единую платформу, в рамках которой сотрудники получают необходимую информацию, проходят курсы, выполняют задания, получают оценки и обратную связь, общаются друг с другом, отслеживают свой прогресс и так далее.

4. Использование аналитики данных о сотрудниках позволяет определять ключевые тренды, тенденции и паттерны. Это позволяет более точно прогнозировать состояние вакансий, необходимость поиска кандидатов, а также принимать управленческие решения.

Таким образом, цифровая трансформация во многом модернизировала сферу управления человеческими ресурсами. В современном мире компании все активнее внедряют инновационные инструменты и технологии для оптимизации процессов подбора, адаптации, развития и мотивации персонала. Так, цифровизация управления персоналом выступает неотъемлемой частью бизнес-стратегии организации, позволяя адаптироваться к быстро меняющимся условиям, повышать эффективность деятельности и создавать привлекательную рабочую среду для сотрудников.

### **Библиографический список**

1. Амирханова П. М. Человеческий капитал в эпоху цифровизации / П. М. Амирханова // Вестник науки, 2021. – №3 (36). – С. 29-32.
2. Бабаян К. Б. Изменение роли человеческих ресурсов в организациях и тенденции в УЧР в эпоху цифровизации / К. Б. Бабаян // УПИРР, 2022. – №4. – С. 5-9.
3. Ганчеренок, И. И. Управленческое уравнение для цифровой экономики: таланты-кадры-таланты / И. И. Ганчеренок, Н. Н. Горбачев // Финансовые рынки и банки, 2020. – №6. – С. 25-31.

4. Масюк Н. Н. Теоретико-методический подход к управлению человеческим капиталом в контексте требований цифровой эпохи / Н. Н. Масюк, О. С. Голованова // Теоретическая экономика, 2021. – №10 (82). – С. 71-85.

5. Мурадалиева, Э. Э. Инновационные методы управления персоналом в условиях цифровизации экономики / Э. Э. Мурадалиева // Вестник РГЭУ РИНХ, 2022. – №4 (80). – С. 207-211.

*Оригинальность 83%*