



Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации

Круглов Д.В.¹, Круглова О.Д.¹

¹ Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

АННОТАЦИЯ:

В работе рассмотрен процесс дальнейшего развития цифровой экономики. Цифровизация оказывает влияние на все отрасли экономики. IT-технологии и платформы изменяют сложившиеся модели управления. Big-data вносит изменения в использовании информации HR-отделами. В качестве методов исследования были использованы методы синтеза и анализа, а также приемы табличного и графического представления данных. Работники в области IT-технологий совершенствуют систему управления человеческими ресурсами в общем и систему кадрового обеспечения в частности. Перед кадровыми подразделениями в зависимости от форм ведения бизнеса возникают разные вопросы. Возникают новые направления для моделирования ситуаций и анализа будущего. Огромную роль играет анализ рисков и оптимизация ресурсов. Внедрение передовых технологий приводит к большому количеству положительных эффектов и последствий для цифровой экономики, от повышения конкурентоспособности до повышения эффективности кадрового обеспечения. Наше общество и благоприятная инновационно-креативная среда позволяют претворить в жизнь проекты, реализуемые в цифровом пространстве

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление человеческими ресурсами, кадры, кадровое обеспечение, цифровизация, цифровая экономика, цифровая трансформация.

Particularities of staffing in the context of digitalization

Kruglov D.V.¹, Kruglova O.D.¹

¹ The St. Petersburg State University of Economics, Russia

Введение

За последние пять лет значительно усилились тренды цифровой HR-трансформации. В практике HR российских компаний имеют место и перспективные цифровые технологии, позволяющие находить и интегрировать в предпринимательскую деятельность кадры высокой квалификации, ликвидируя тем самым архаичные процедуры, пришедшие к нам из «советских времен» [5]. Исходя из этого, цифровая реальность заставляет нас создавать условия по адаптации и развитию кандидатов на вакансии к будущим изменениям. В данном процессе ключевая роль отводится HR-менеджерам.

По мнению ученых, развитие цифровой стратегии, интегрированной с HR-стратегией, является главным условием для конкурентоспо-

способности бизнеса [3] (*Nagibina, Schukina, 2017*). В процессе дальнейшего развития цифровой экономики с каждым годом будут повышаться требования к HR-менеджерам, снимая с них часть работы и передавая ее информационным системам. Также необходимо отметить, что Big-data внесет изменения в использовании информации HR-отделами, что приведет к развитию у персонала новых компетенций. В этих условиях необходимо обратить внимание на качество коммуникаций и психологическое состояние сотрудников. В этой связи требуется развивать компетенции по управлению изменениями во внутренней среде [1] (*Boroday, 2017*). Цифровая экономика в программе РФ представлена тремя блоками:

- отрасли экономики и рынки, где взаимодействуют поставщики и потребители;
- технологии и платформы, на которых формируются компетенции;
- среда, создающая благоприятные условия для развития современных технологий и платформ.

Продолжительное время в нашей стране велась речь о проведении комплекса мероприятий, нацеленных на повышение правовой и финансовой грамотности. Эта работа проводилась и в средних, и в высших учебных заведениях. В настоящее время необходимо делать акцент на повышение цифровой грамотности населения, проводить масштабную работу в данном направлении. Необходимо больше внимания уделять

ABSTRACT:

The paper considers the process of further development of the Digital Economy. Digitalization has an impact on all sectors of the economy. IT technologies and platforms are changing the current management model. Big-data makes changes to the use of information by HR departments. As research methods, we used the methods of synthesis and analysis, as well as methods of tabular and graphical representations of data. Employees in the field of IT-technologies are improving the human resources management system, in general, and the staffing system in particular. Different issues arise for personnel departments, depending on the forms of doing business. New directions are emerging for modeling situations and analyzing the future. A huge role is played by risk analysis and resource optimization. The introduction of advanced technologies leads to a large number of positive effects and consequences for the digital economy from increasing competitiveness to improving the efficiency of staffing. Our society and a favorable innovative and creative environment allow us to implement projects implemented in the digital space

KEYWORDS: human resource management, human resources, staffing, digitalization, digital economy, digital transformation.

JEL Classification: M50, M51, J22, J24

Received: 06.11.2019 / **Published:** 30.12.2019

© Author(s) / Publication: PRIMEC Publishers

For correspondence: Kruglov D.V. { kdvspb@list.ru }

CITATION:

Kruglov D.V., Kruglova O.D. [2019] Osobennosti kadrovogo obespecheniya v usloviyakh tsifrovizatsii [Particularities of staffing in the context of digitalization]. *Liderstvo i menedzhment*. 6. [4]. – 479-486. doi: 10.18334/lim.6.4.41299

подготовке специалистов в области информационных технологий. Занятые в области ИТ-технологий специалисты представлены в следующей таблице.

Таблица 1

Специалисты ИТ, занятые в отечественной экономике (2017 год)

	Тыс. чел	% к итогу
Всего	1077	100
Специалисты квалификации высшего уровня	849	78,8
Разработчики и аналитики программного обеспечения	598	55,5
Специалисты по базам данных	251	23,3
Специалисты квалификации среднего уровня	228	21,2
Специалисты-техники по эксплуатации ИТ-оборудования и по поддержке пользователей	154	14,3
Специалисты-техники по радиовещанию и телекоммуникациям	74	6,9

Источник: составлено авторами по материалам [6].

Сравнивая долю специалистов в ИТ-технологиях в разных государствах, можно констатировать, что в России эта цифра составляет 1,5%, тогда как в Италии – 2,1%, Чехии – 2,6%, Франции – 2,1%, Германии – 2,4%, США – 2,5%, Эстонии – 2,6%, Канаде – 3,5%, Великобритании – 3,8%, Швеции – 4,6%, Финляндии – 4,3%. Исходя из этого можно сделать вывод о том, что работа в области подготовки специалистов ИТ-технологий проводится недостаточно эффективно.

Работники в области ИКТ (информационно-коммуникационных технологий) совершенствуют систему управления человеческими ресурсами в общем и HR-подразделения – в частности. Перед кадровыми подразделениями, в зависимости от форм ведения бизнеса, возникают разные вопросы. Возникают новые направления для моделирования ситуаций и анализа будущего [4] (*Nonka, Borisova, 2019*). Огромную роль играет анализ рисков и оптимизация ресурсов.

Грамотный выбор кандидата на вакансию – это ключевой фактор качественной трудовой деятельности. Для служб HR проверка навыков и знаний кандидатов всегда была основной проблемой. Поэтому в современных условиях актуальным стало использование передовых методов подбора персонала. Например, компания

ОБ АВТОРАХ:

Круглов Дмитрий Валерьевич, профессор кафедры экономики труда, доктор экономических наук, доцент (kdvspb@list.ru)

Круглова Ольга Дмитриевна, магистрант кафедры корпоративных финансов и оценки бизнеса (odkru-glova@bk.ru)

ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Круглов Д.В., Круглова О.Д. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации // Лидерство и менеджмент. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 479-486. doi: [10.18334/lim.6.4.41299](https://doi.org/10.18334/lim.6.4.41299)

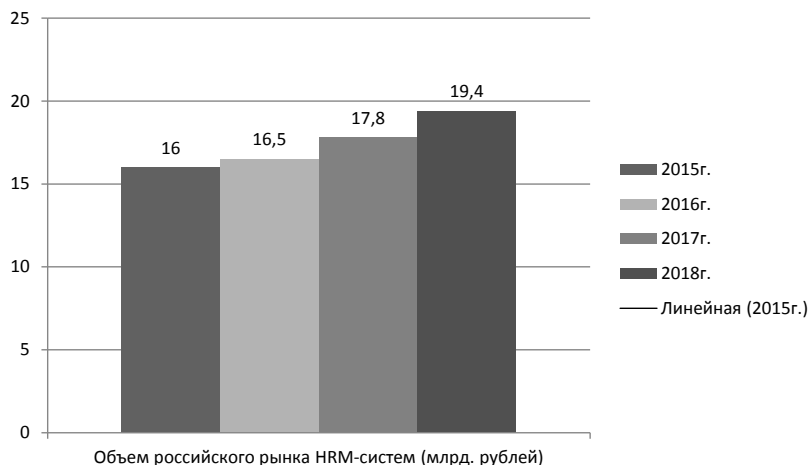


Рисунок 1. Объем отечественного рынка HRM-систем (млрд рублей)

Источник: составлено авторами по материалам [2].

НН (Head Hunter) стала более успешно функционировать благодаря цифровым сервисам, укорив процессы приема на работу. Она использует современные способы оценки личностных и профессиональных качеств с помощью онлайн-тестирования. Традиционно первичную информацию о соискателе берут из резюме. Если резюме соответствует требованиям, то следующим этапом может быть онлайн-тестирование. Основная функция тестов – это разрешить доступ к вакантной должности только определенному кругу лиц, соответствующих квалификационным требованиям. На этом этапе не менее важным является выявление мотивации кандидата на вакансию. Такие функции в системе управления, как анализ учет и хранение текущей информации, тоже являются немаловажными.

Для начала необходимо разобраться с системами учета, используемыми в УЧР (управлении человеческими ресурсами). БООС – это одна из автоматизированных систем УЧР, позволяющая оптимизировать HRM- процессы. Отечественный рынок данных систем показывает положительный тренд. По оценкам «Tadviser», в 2018 году объем рынка увеличился на 19,4 млрд рублей (*рис. 1*).

Применение ИТ-технологий возможно во многих направлениях. Их можно разделить на несколько подгрупп. Первая связана с инновационными способами использования информации, вторая – с управлением финансами, и третья – с управлением отношениями.

Инновационные способы использования информации

Построение и развитие предпринимательства на информации. Огромные массивы данных, собранные из разных мест сети Интернет, – это материал, который

может быть использован для ведения новых форм бизнеса на основе информационных технологий.

Развитие научного подхода в области управления. Сеть Интернет и программные продукты, повышающие производительность труда, значительно облегчают работу сотрудников офиса и помогают менеджерам разных уровней обрабатывать более масштабные объемы информации для принятия взвешенных решений.

Управление финансами

Более масштабное использование автоматизированных систем. Органы государственной власти и предпринимательские структуры внедрили системы, позволившие автоматизировать ряд процессов и задач. Среди используемых в настоящее время можно выделить следующие: управление цепями поставок, планирование персонала, клиентские базы данных, сайты компаний и т.д. В процессе развития эти системы стали более совместимыми, так как информация для бизнеса имеет определенный формат. Необходимо отметить, что важными являются и методы объединения данных для автоматизации других областей деятельности. К большому сожалению, в некоторых предпринимательских структурах остается много дублирующих процессов, которые не автоматизированы до сих пор. Это связано с медленным развитием информационных технологий в отдельных регионах. Развитие автоматизированных систем является выгодным для вложения инвестиций и позволяет укорить процесс доставки товара и сократить затраты. В том случае, если потребителю это неудобно, развивать данную систему не стоит. Важно выбрать правильный баланс между удовлетворенностью клиента и прибылью предприятия.

Качественное использование инфраструктуры. Цифровая экономика дает возможность предпринимательским структурам более эффективно использовать основные средства благодаря разделению их на компоненты. IT-технологии позволяют автоматизировать многие процессы и способствуют повышению эффективности систем планирования и распределения имеющихся мощностей. Характерным примером такого ведения бизнеса может стать виртуальный мобильный оператор. Предпринимательские структуры оказывают услуги беспроводной связи, не вкладывая денежные средства в создание сетевой инфраструктуры. Безусловно, качественное использование инфраструктуры может быть не только в виртуальном пространстве. Можно взять уже сегодня дорогую вещь напрокат, не приобретая ее. Такое развитие является очень привлекательным с точки зрения предложения. Оно дает возможность крупным предприятиям и офисам максимально загружать мощности. Предпринимательские структуры, предоставляющие свои мощности, должны быть готовы к спорным ситуациям в рамках превышения спроса над предложением.

Управление отношениями

Привлечение потребителей к креативным разработкам. Потребители вместе с компаниями принимают участие в создании благ. Ярким примером этого является интернет-энциклопедия «Википедия». Это можно рассматривать и с точки зрения

услуги, и сточки зрения продукта. При этом разница состоит в сотрудничестве с партнерами и потребителями. Различия не только в специфике экономического взаимодействия, но и в его масштабе. Сеть Интернет по мере своего развития превращается в более широкую платформу. Большее число потребителей готовы вступать в контакт в режиме онлайн. Предпринимательские структуры могут использовать эту тенденцию для получения экономических выгод.

Доступ в креативный мир. Все более сложный комплекс решений мы можем почерпнуть в режиме онлайн. Некоторые компании имеют возможность отдать часть функций на аутсорсинг, сохраняя при этом организационную структуру. Новые технологии позволяют децентрализовать цепочку создания новой услуги или продукта. Высококвалифицированные кадры можно найти в разных уголках света. В результате этого могут произойти изменения в характере трудовых отношений. Они могут привести к созданию новых форм оплаты труда и компенсации за достигнутые результаты. Данная тенденция, скорее всего, будет развиваться в таких секторах, как недвижимость, здравоохранение, программное обеспечение. Безусловно, компаниям, которые будут привлекать кадры, придется заниматься их развитием. Конкурентными преимуществами будут обладать те предпринимательские структуры, которые освоят ключевое правило разделения задач на элементы.

Заключение

Внедрение передовых технологий приводит к большому количеству положительных эффектов и последствий для цифровой экономики от повышения конкурентоспособности до повышения качества жизни. Необходимо сделать акцент на том, что несмотря на важные преимущества этих технологий, в будущем обострится борьба за отток кадров низшей и средней квалификации. Тем не менее наше общество и благоприятная инновационно-креативная среда позволят претворить в жизнь проекты, реализуемые в цифровом пространстве.

ИСТОЧНИКИ:

1. Бородай В.А. Проблемы диджитализации HR-процессов в сфере сервиса // В сборнике: Высокие технологии и модернизация экономики: достижения и новые векторы развития Сборник научных трудов по материалам I Международной научно-практической конференции. 2017. – с. 78-85.
2. Государство. Бизнес. IT. TADVISER. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tadviser.ru/index.php/HRM>.
3. Нагибина Н.И., Шукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». – 2017. – № 1. – с. 1-17.
4. Нонка А.Ю., Борисова А.А. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта // Экономика труда. – 2019. – № 2. – с. 959-970. – doi: 10.18334/et.6.2.40559.

5. Семеркин А. HR-tech: будущее уже наступило, прошлое еще не ушло. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.e-executive.ru/career/hr-management/1987447-hr-techbudushee-uzhe-nastupilo-proshloe-esche-ne-ushlo>.
6. Цифровая экономика 2019, Краткий статистический сборник ВШЭ г. Москва. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hse.ru/primarydata/ice2019kr/>.

REFERENCES:

- Boroday V.A. (2017). *Problemy didzhitalizatsii HR-protsessov v sfere servisa* [Problems of digitalization of HR processes in the service industry] *In the collection: High technology and modernization of the economy: achievements and new vectors. Collection of scientific works on materials of the I International Scientific-Practical Conference.* 78-85. (in Russian).
- Nagibina N.I., Schukina A.A. (2017). *HR-Digital: tsifrovye tekhnologii v upravlenii chelovecheskimi resursami* [HR-Digital: digital technology, human resource management]. *Internet-zhurnal «NAUKOVEDENIE»*. (1). 1-17. (in Russian).
- Nonka A.Yu., Borisova A.A. (2019). *Kadrovoe obespechenie: poisk i privlechenie personala na osnove tekhnologiy iskusstvennogo intellekta* [Staffing: search and attraction of personnel on the basis of artificial intelligence technologies]. *Russian Journal of Labor Economics*. (2). 959-970. (in Russian). doi: 10.18334/et.6.2.40559.

