

УДК 331.108
JEL M51, M12, M14

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА РОССИИ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОФЕССИИ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ

Киселева Г.С.,

к.э.н.

Саратовский социально-экономический институт (филиал)
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В. Плеханова»,
г. Саратов
менеджер по персоналу

АО «Энгельское опытно - конструкторское бюро «Сигнал» им. А. И. Глухарева,
г. Энгельс

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы применения инновационных технологий в области управления человеческими ресурсами в эпоху цифровой экономики. Приводятся примеры использования информационных технологий на разных этапах работы с персоналом: в процессе подбора и адаптации, при оценке, обучении и развитии персонала. Определены трудности при внедрении информационных технологий в процесс подбора на предприятии. Цифровая трансформация оказывает влияние на происходящие процессы, заставляя предприятия искать новые подходы к управлению конкурентоспособностью.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, управление персоналом.

DIGITAL ECONOMY OF RUSSIA: TRANSFORMATION OF THE PROFESSION OF HR-SPECIALISTS

G.S. Kiseleva

Candidate of Economic Sciences,
Saratov Social and Economic Institute (branch)
FSBEI of HE "Russian University of Economics
named after G.V. Plekhanov",
Saratov, Russia
HR Manager

JSC "Engels Experimental Design Bureau" Signal "named after A. I. Glukharev,
Engels, Russia

Annotation. The article discusses the application of innovative technologies in the field of human resource management in the era of the digital economy. Examples of the use of information technology at different stages of working with staff are given: in the process of selection and adaptation, in the assessment, training and development of staff. The difficulties in the implementation of information technology in the selection process at the enterprise are identified. Digital transformation has an impact on ongoing processes, forcing enterprises to seek new approaches to managing competitiveness.

Key words: digital economy, digital technologies, personnel management.

Современные тенденции перехода экономики на новый технологический уклад вызывают необходимость модернизации отечественных производственных систем, формирования актуальных подходов к организационно-экономическому обеспечению процессов производства, а также систем и методов управления. Современная парадигма организации производства и управления опирается на возможности оперативного обмена информацией в режиме реального времени между средствами и предметами труда, осуществления быстрой переналадки оборудования, сокращения численности и изменения компетенций производственного и обслуживающего персонала, перехода к производству новых изделий посредством замены управляющих программ в гибких производственных системах и робототехнических комплексах [3, с. 8]. В новых реалиях конкурентоспособность компаний определяется уровнем их цифровизации. Цифровая трансформация сулит рост производительных сил, дает повод говорить о новой промышленной революции. По мнению авторов, цифровое распространение (*digital spillover*) происходит, когда цифровые технологии ускоряют передачу знаний, инновации в бизнесе и повышают производительность внутри компании через цепи поставок отраслей промышленности для достижения устойчивого экономического развития. Кроме того, эмпирическим путем было доказано, что инвестиции в цифровой актив значительно доходнее, чем в нецифровой [3, с. 109]. Приоритетом является включение технологических трендов в национальную программу развития, что поможет обеспечить российским компаниям равные конкурентные условия в ситуации [2, с. 233].

Индустрия 4.0 - технология, оказывающая влияние на экосистему предприятий, состоящую из технической части (компьютеры, технологии, смартустройства), облачные сервисы, стандартизированное ПО для целей учета, логистики, производства, управления персоналом, сети, веб-приложения и устройства, а также электронные платформы, обеспечивающие цифровые коммуникации. Развитие цифровых технологий оказывает воздействие на структуру экономических отношений и оказывает преобразующее воздействие не только на традиционные методы производства, логистические процессы, финансовые операции, но и на человеческие ресурсы, производительность труда. Цифровые экосистемы постоянно меняют свою форму благодаря ценностной деятельности нескольких фирм, связанных с генеративным характером цифровых технологий. Эффективные фирмы принимают стратегические решения на основе ресурсов и знаний, которые они могут интерактивно использовать в сети фирм [8, с. 44]. В условиях формирования в стране цифровой экономики технологии управления персоналом компаний постоянно совершенствуются и видоизменяются. В основе современных разработок заложены новые концепции, которые за счет использования информационных технологий позволяют решить текущие и стратегические задачи организации. Современные компании должны быть гибкими в соответствии с быстро меняющимися запросами и требованиями рынка, что создает необходимость внедрения и работы с современными технологиями в области управления персоналом.

Область Digital - технологий в управлении человеческими ресурсами на сегодняшний день находится на стадии зарождения, становления, формирования, что не позволяет провести объективный и глубокий анализ научного определения. Эксперты определяют цель HR - Digital как объединение всех областей управления человеческими ресурсами с возможностями стремительно развивающихся цифровых технологий для прозрачности, последовательности выстраивания и измерения процессов управления человеческим капиталом, аналогично управлению любыми другими активами компании [7, с. 31]. К преимуществам HR-Digital относят: ускорение

принятия решений, качественный анализ, доступ к лучшим практикам по адаптации, подбору, обучению и развитию, оценке персонала.

Особенности управления человеческим капиталом в условиях цифровизации характеризуют основные принципы:

- принцип удовлетворяемости потребностям предприятий;
- принцип управляемости;
- принцип принятия и поиска решений, направленный на предвидение, поиск и анализ проблем, творческий поиск, наличие множества альтернатив, «верное» решение;
- принцип наличия риска, который в условиях искусственной интеллектуализации является высоким, обусловленный информационной асимметрией. Информационная асимметрия может быть обусловлена самой средой, направленной на постоянное развитие и изменение и обусловлена многими причинами, в том числе ростом объема управленческой информации, ростом сложности управленческой информации и проблемой больших данных [10, с. 7].
- принцип стиля управления проявляется в работе в команде, заключающийся в управлении человеческим капиталом, основой которого является динамическая сетевая организационная структура, основанная в формировании и управлении самонаправляемых рабочих команд;
- принцип результативности заключается в переходе в управление изменениями, которое представляет собой управление человеческими ресурсами, способствующее изменению восприятия персоналом изменений внутри предприятия, нацелено на обеспечение позитивного отношения персонала к нововведению и подготовку работников к получению новых знаний, а также и применению их в практику деятельности;
- принцип управления обучением персонала;
- принцип развития компетенций, при котором значение приобретает интеллектуализация обучения [11, с. 146].

Усиление роли автоматизация обработки данных в менеджменте приводит к возникновению качественно новых социально-экономических отношений. Во-первых, развитие информационно-коммуникационных технологий неизбежно приводит к увеличению «информационной емкости» управленческой деятельности, необходимости обрабатывать все большие объемы данных; во-вторых, даже те сотрудники компании, которые совсем недавно занимались ручным трудом, после автоматизации производственного процесса начинают выполнять контрольно-координационную функцию. Работник в эпоху цифровой экономики ощущает потребность в ряде компетенций, на первый взгляд, не свойственных его профессии. Возникает необходимость в умении и владении навыками применения автоматизированных информационных технологий, что долгое время считалось работой программистов, системных администраторов и других IT-специалистов. В настоящее время информационно-коммуникационные технологии стали доступны широкому кругу пользователей, что прослеживается как в профессиональной деятельности человека, так и в повседневной жизни. Многие специалисты утверждают, что именно технологический аспект обработки данных является двигателем цифровой экономики. Использование визуальных образов, видео и аудиофайлов, кодирование информации, включая штриховое, возможность передачи данных по цифровым каналам связи относятся к способам и приемам представления и обработки информации, которые повысили эффективность труда менеджера в любой сфере деятельности за счет значительного увеличения производительности, облегчения аналитической работы, резкого снижения количества ошибок в информационных массивах. Некоторые авторы придерживаются мнений, что цифровая экономика исключит понятие «профессия», и

работник будет восприниматься в качестве носителя (обладателя) набора компетенций. Однако, если современный менеджер обладает знаниями и умением вождения транспортного средства, имея при этом навыки вождения на уровне профессионала, то работодатель не обязательно рассматривает этого сотрудника как претендента на профессию водителя. Рассматривая компетентностные характеристики работника, оценивается прежде всего базовый уровень образования и опыт работы претендента. Конечно, определенная трансформация в профессиональной оценке работников произойдет, и направление таких изменений будет отражено в требовании наличия знаний, умений и навыков применения информационно-коммуникационных технологий в конкретной предметной области [9, с. 31].

Эксперты по цифровым технологиям и экономике сходятся во мнении, что в ближайшие десятилетия на рынок труда существенно повлияет цифровизация. Автоматизация рабочих процессов приведет к значительному высвобождению персонала, сокращению количества рабочих мест, требующих средней квалификации, и увеличению разницы в уровнях оплаты труда. В условиях цифровой экономики многие профессии устаревают и постепенно уходят с рынка труда, такие как кассиры, работники заправочных станций, кондукторы, водители... Чаще всего данные профессии связаны с определенным алгоритмом элементарных действий, которые могут быть заменены автоматизированными устройствами. Однако, на рынке остаются и будут еще долгое время актуальными профессии где преобладает умственный труд, который требует ухода от «скрипта» - быстрого анализа новых ситуаций и вынесения неординарных решений. К таким профессиям в Саратовской области можно отнести IT разработчиков, цифровых маркетологов, специалистов по информационной безопасности. Останутся востребованными специалисты, которым в работе необходимы такие качества как человеческое восприятие и сопереживание – воспитатели, социальные работники и другие.

В эпоху цифровизации изменяется характер работы с информацией, повышаются требования к ее оперативности, доступности (простота изложения и возможность получения), наглядности (геймификация, инфографика). Одним из преимуществ работодателя на рынке труда выступает проявление его гибкости по отношению к кандидату и работнику (программа оффер за день, виды удаленной занятости и другие). Становится актуальным применять методы проектного менеджмента, необходимость которых обуславливается стремительным совершенствованием технологий и растущей конкуренцией на рынке, которая ставит компании перед необходимостью принятия неординарных уникальных решений в сжатые сроки. Ведется разработка продуктов и сервисов по методологии Agile, что способствует необходимости внедрения новых методов взаимодействия с сотрудником, непрерывного вовлечения сотрудников в работу, перехода к итеративной оценке эффективности и созданию самообучающейся организации.

В области управления персоналом наибольшую популярность приобретают варианты решений, которые экономят время как работодателя так и работника. Например, Job offer, представляющий собой документ с предложением работы успешному кандидату, к обязательным пунктам документа относят описание должности, основные условия, срок контракта, дата выхода на работу, испытательный срок, компенсация и социальные льготы. В настоящее время такой способ коммуникации использует 31 процент работодателей в России, в основном крупные компании отрасли IT и телекоммуникаций, банковской сферы. Получение такого документа является в какой-то мере косвенной гарантией того, что вас приглашают работать в хорошую фирму, ориентирующуюся на западные стандарты ведения

бизнеса, однако в Российской Федерации Job offer пока еще не является общепринятой практикой и не имеет юридической силы.

В силу изменяющихся условий возрастает значимость предоставления персонала на короткий срок и выведение его за пределы штата компании, что способствует снижению затрат по финансированию персонала и обеспечению организации узкопрофильными специалистами для решения определенной задачи в нужные сроки. Все чаще оперируют такими понятиями, как: «кадровый лизинг», «кадровое выведение за штат», «аутстаффинг» и другие.

Для полноценного внедрения и развития таких проектов, как смартстаффинг в регионах России возникает ряд трудностей, таких как недостаточная информированность о подобных технологиях – о пользе и возможностях, а также сопротивление к инновациям, в частности отсутствие должной мотивации к нововведениям.

Растет количество компьютерных программ для повышения качества работы рекрутеров и снижения временных затрат, например программы, которые анализируют страницу в социальных сетях на предмет, что в последнее время заинтересовало кандидата, информация о кандидате с профилей его друзей. Применение блочных конструкторов для электронных писем кандидатов с выбором шаблонов, блоков информацией об организации, вакансии, условиями, преимуществами, с контактной информацией. Данные технологии, снизят временные затраты у специалистов по управлению персоналом, а также положительно скажутся на имидже работодателя.

Согласно статистике 50% кандидатов не получают никакого ответа или не имеют никакого взаимодействия с работодателем после того, как они откликнулись на вакансию. Многие кандидаты не получают ответы даже после собеседования. Чат-бот или система искусственного интеллекта может взять на себя процесс взаимодействия с этой категорией кандидатов. И это будет лучше стандартных автоматических сообщений электронной почты, потому что ответы могут быть индивидуальными, в зависимости от кандидата, а коммуникация может осуществляться в режиме реального времени.

Еще одна функция, которая может быть передана системе искусственного интеллекта - работа с базой данных соискателей, которые ранее рассматривались организацией, но по каким-то причинам не были отобраны. Как правило, для повторной работы с такими кандидатами у рекрутеров часто «не доходят руки», база копится, но не используется, а ведь в ней может находиться человек, так нужный в настоящее время компании. Инструменты искусственного интеллекта позволяют повторно обращаться к целевым группам кандидатов, чтобы определить их уровень интереса к компании, обновить информацию кандидатов.

Во многих организациях уже сейчас предлагается пройти онлайн тестирование, например в FIT SERVICE в функционале бота реализовано три основных этапа: анкета кандидата, профессиональное тестирование, тестирование личностных характеристик по опроснику Кеттела. В подборе можно использовать также цифровизацию базы данных с фильтрацией. Необходимо отметить, что внедрение онлайн тестирования подходит в первую очередь для компаний ведущих массовый подбор, где мы можем заложить вопросы касательно профессиональной сферы кандидата, если же говорить об единичном подборе разнообразных специалистов, в том числе и рабочих крупного промышленного предприятия внедрение бота становится весьма затруднительным.

Одним из методов подбора персонала является применение лепестковой диаграммы при отборе потенциальных кандидатов в программе в EDRA WMAX. Суть метода заключается в визуальном отображении и сравнении основных критериев, качеств, знаний, способностей и прочих свойств потенциальных кандидатов с матрицей

критериев, качеств, знаний, способностей которыми должен обладать потенциальный сотрудник, по мнению работодателя в лице директора, специалиста ИЯ и прочих заинтересованных в подборе персонала сотрудников [13, с. 5].

Также система искусственного интеллекта могла бы взять на себя процесс сопровождения соискателя с момента, когда им было принято предложение о работе и до момента его фактического выхода на работу, удерживая внимание человека на компании и сокращая вероятность того, что он передумает. А ведь такое случается достаточно часто - организация ждет выхода сотрудника две недели, пока он отрабатывает у предыдущего работодателя, а в результате в назначенный день он не приступает к работе и это выливается в издержки [6, с. 426].

Процессы адаптации нового сотрудника, как и процессы подбора, тоже могут быть автоматизированы с помощью инструментов искусственного интеллекта. Например, искусственный интеллект может отвечать на общие вопросы новичков, знакомить их с внутренними документами компании, предоставлять информацию и ресурсы, которые помогут быстро сориентироваться в особенностях нового рабочего места, требованиях, правилах и нормах организации. Это важно, особенно учитывая, что 90% сотрудников забывают о том, что им рассказали на первой встрече, обучении или тренинге, из-за чего в дальнейшем ими совершаются ошибки, от которых компания терпит издержки [1, с. 20].

К основным трудностям при внедрении современных информационных технологий в процесс подбора на промышленном предприятии можно отнести:

- отсутствие бюджета, зачастую управление персоналом воспринимается руководством как обслуживающее производство подразделение, выполняющее второстепенные функции;
- особенности подбора персонала на предприятии (разнообразии вакансий);
- целевая аудитория потенциальных работников (разные возрастные категории, представители рабочих профессий).

Для развития работников используют корпоративные социальные сети, eLearning-порталы, cloud-технологии и др. Внедрение облачных технологий позволяет улучшать систему развития персонала. Руководители компаний ориентируются на процесс обучения работника без отрыва от выполнения функциональных обязанностей, стремятся видеть обучение работников полностью интегрированным в их должностные обязанности. Новые технологии обучения, такие как «Learning Management System (LMS)» обладают не только такими возможностями, как ведение каталога курсов, системы учета обучаемых работников, прохождения курсов обучения и учета успеваемости, но и связывают проходящих обучение работников между собой, что способствуют эффективному обмену приобретенными навыками и знаниями, а также налаживанию обширной сети профессиональных контактов. В настоящее время рынок корпоративного обучения и LMS продолжает активно развиваться в целях удовлетворения потребностей компаний в переобучении технического персонала, в обучении новых сотрудников, в обучении работников тому, как выполнять свои функции с применением новых методов и технологий. Наблюдается переход от использования «системы администрирования учебного процесса» к платформе «вовлечения работников в процесс обучения».

К инновационным направлениям в обучении персонала можно отнести разработку системы «интеллектуального обучения» или «встроенного обучения». Этот метод позволяет соединить систему обучения и отдельные ее методы с реальными функциями работников. Когда работник не занят выполнением конкретного задания, на его мобильном устройстве или персональном компьютере могут появляться новые

задания и учебные материалы на основе реальных процессов его деятельности в компании [5, с. 22].

Значительно расширяют возможности корпоративного электронного обучения новые форматы и способы передачи знаний. Применяется организация процесса обучения в социальных сетях (Facebook, ВКонтакте). Концепция социального обучения основана на технологии «e-learning 2.0», а также на принципах непрерывного и неформального обмена знаниями между работниками. Появление новых стандартов связи повлекло за собой развитие мобильного обучения с использованием смартфонов, устройств i-Pad, карманных и планшетных персональных компьютеров и многих других девайсов. Мобильное обучение получило широкое распространение в компаниях за рубежом [12, с. 2281]. Однако у мобильного обучения также есть и недостатки, такие как высокая стоимость программного обеспечения и устройств, малый размер дисплея и клавиатуры, ограниченный объем предлагаемых курсов обучения.

К преимуществам использования современных технологий в развитии работников компании можно отнести информативность, оперативность, возможность оптимизации использования денежных и временных ресурсов, гибкость и адаптивность. Следует выделить следующие тенденции в развитии работников компании с применением цифровых технологий: вовлечение работника в процесс обучения, интеграция процесса обучения с процессами управления эффективностью и управления талантами, возможность быстрого доступа к информации, экономия средств и времени, «гибкость» образовательной среды. Внедрение инновационных форм обучения и развития персонала на промышленном предприятии будет способствовать повышению производительности и качества труда, сокращению расходов на персонал, повышению удовлетворенности от работы, росту мотивации сотрудников, реализации профессионального и творческого потенциала работников.

Для улучшения внутренних коммуникаций и поддержания корпоративной культуры в компаниях специалисты по управлению персоналом прибегают к различным инструментам, в том числе создание корпоративных порталов, интранетов с профилями сотрудников, где описывается контактная информация, предпочтительные каналы связи, профессиональные интересы. Создаются и продвигаются системы корпоративного управления видеоконтентом, затрагивающие сферы корпоративного обучения, зачастую использующие геймификацию, адаптации, технологий продаж и внутренних взаимодействий в компании.

В век цифровой экономики в современных компаниях, в том числе и на промышленных предприятиях необходимо внедрять современные методы обучения и наставничества, например, создание платформы базы знаний, состоящей из различных профилей, включающих в себя программу адаптации, обмен знаниями, курсы и программы обучения, план обучения и развития сотрудников, что обеспечит беспрепятственный доступ к знаниям и навыкам в удобное для работника время, а также оперативную обратную связь.

Организация производства в условиях цифровой экономики охватывает комплекс методов, приёмов и мероприятий, позволяющих обеспечить наиболее эффективные сочетания обладающих необходимой компетенцией высококвалифицированных работников в процессе труда с инновационными средствами и предметами труда в пространстве и времени для достижения целей производства. Традиционные методы управления теряют свою силу в современных условиях. Внедрение информационных технологий в процесс управления персоналом промышленного предприятия позволит оптимизировать финансовые и временные ресурсы организации. В области управления персоналом полезно внедрение

автоматизированных ресурсов для наиболее трудоемких процессов первичного сбора и анализа информации касательно таких кадровых технологий как подбор и оценка персонала. Современным компаниям важно уделять внимание разработке технологий управления персоналом и своевременно внедрять цифровые технологии в свои бизнес-процессы, которые позволяют создать новый гибкий, комфортный и мотивирующий способ взаимодействия с сотрудником, что является залогом эффективного функционирования организации в целом.

Список источников

1. Egorov E., Lebedeva T. The scientific and educational potential of the intellectual provision of entrepreneurial innovative development//Innovation Management and Corporate Sustainability. 2015. Pp. 14-26
2. Авдеева Е. С., Еризко В. В. Цифровая трансформация в экономике // Россия: тенденции и перспективы развития. 2018. №13-1. С. 232-238
3. Амелин С. В., Щетинина И. В. Организация производства в условиях цифровой экономики // Организатор производства. 2018. Т.26. С. 7-18
4. Истомина Е. А. Оценка трендов цифровизации в промышленности // Вестник ЧелГУ. 2018. №12 (422). С. 108-116
5. Киселева Г. С. Применение digital-технологий в развитии персонала: проблемы, перспективы //«Colloquium-journal». 2019. №9(33). С. 21-23
6. Лебедева Т. Е., Егоров Е. Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике // Московский экономический журнал. 2018. №5 (3). С. 423-430
7. Нагибина Н. И., Щукина А. А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал Науковедение. 2017. №1 (38). С. 24 – 41
8. Савич Ю. А. Цифровая трансформация и влияние ее на конкурентоспособность промышленных предприятий // ЭКОНОМИНФО. 2018. №4. С. 44-48
9. Свистунов В. М., Лобачев В. В. Трудовые отношения в условиях цифровизации экономики // Управление. 2017. №4 (18). С 29-33
10. Чехарин Е. Е. Большие данные: большие проблемы // Перспективы науки и образования. 2016. № 3. С. 7-11
11. Ширинкина Е.В. Управление человеческим капиталом в парадигме цифровизации: проблемы и принципы управления // Вопросы управления. 2018. №6. С. 142-149
12. Шестакова Е. В. Инновационные технологии обучения персонала/Е.В. Шестакова//Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: материалы Всероссийской науч.-метод.конференции (Оренбург) 2015. - Оренбург: ОГУ, 2015.С. 2278-2283
13. Юрко И. О., Перезовова О. В. Цифровизация техник подбора персонала в условиях современного развития компаний // Universum: экономика и юриспруденция. 2019. №4 (61). С. 4 – 10