УДК 331

К.А. Кураян
Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону,
email: kristinakurayan@rambler.ru

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Ключевые слова: кадровый менеджмент, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, цифровизация

Кадровый менеджмент претерпевает качественные изменения под действием научно-технического и цифрового прогресса. Развитие системных подходов в управлении привело к необходимости использования новых технологий кадрового менеджмента. Эффективный кадровый менеджмент позволит стимулировать дальнейшее развитие кадрового состава и будет способствовать обеспечению прозрачности и последовательности реализации процессов управления человеческими ресурсами. В статье выделены проблемы развития кадрового менеджмента в условиях цифровизации, а также представлены пути преодоления обозначенных проблемных вопросов развития цифрового кадрового менеджмента.

Ch.A. Kurayan
South Russian Institute of Management – branch of RANEPA, Rostov-on-Don,
email: kristinakurayan@rambler.ru

PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Keywords: personnel management, human resource management, personnel management, digitalization

HR management is undergoing qualitative changes under the influence of scientific, technical and digital progress. The development of systemic approaches in management has led to the need to use new technologies of personnel management. Effective personnel management will stimulate the further development of personnel and will contribute to ensuring transparency and consistency in the implementation of human resource management processes. The article highlights the problems of personnel management development in the conditions of digitalization, and also presents ways to overcome the identified problematic issues of digital personnel management development.

Состояние кадрового менеджмента на современном этапе социально-экономического развития отражает результат непрерывных изменений в социальном, экономическом и технологическом аспектах. При этом социальный аспект предполагает развитие взглядов на природу управления персоналом в организациях. Экономический аспект отражает совершенствование подходов к вознаграждению персонала и инвестированию в человеческий капитал, а технологический включает внедрение технологий автоматизации и цифровизации в практику управления человеческими ресурсами, их влияние на оптимизацию отдельных кадровых процессов и процедур, а также на эффективность кадровой составляющей в целом.

В контексте данного исследования наибольший интерес представляет технологический аспект, который проявляется в следующем:

− современные кадровые технологии позволяют снизить трудоемкость кадровых процессов в общем объёме работы HR-службы (отдела кадров, отдела персонала и т.д.);

− технологии автоматизации и цифровизации оптимизируют процессы принятия управленческих решений относительно вопросов отбора, развития, вознаграждения персонала.

Основное содержание исследования

Переход кадрового менеджмента в цифровую среду приводит к трансформации задач, функций и в целом самой структуры управления. Кризис COVID-19 сыграл ключевую роль в трансформации данного процесса, являясь триггером, где основопола-

гающим является быстрое изменение команды и применение гибкого подхода к управлению таким коллективом. В этих условиях, цифровизацию можно определить как процесс повсеместного распространения цифровых технологий, являющийся формой формирования цифровой экономики.

Цифровизация дает возможность снять многочисленные рутинные задачи с HR-специалистов, минимизировав риск человеческой ошибки и освободив время для решения более важных вопросов, позволяя сосредоточиться на творческих задачах по развитию персонала; обеспечивает лояльность сотрудников, повышая статус HR-бренда организации [1].

Нами был проведен анализ литературных источников, который показал следующее: даже при высоких темпах роста интереса ученых к вопросам роли и места человека в современной организации, имеется некоторая узость в рассмотрении вопросов. Наибольший интерес ученых в исследуемой области занимает направление цифровизация, об этом свидетельствует большее количество публикаций, представленных в научной электронной библиотеке Elibrary.ru. Наибольший интерес наблюдается в 2019 году, когда современные тренды глобализации, мобильность, выход организаций в онлайн, высокая конкуренция и высокие скорости в управлении требовали перехода компаний к новой сетевой цифровой экономике [2].

М.Э. Мартынова и С.Г. Камшилов полагают, что цифровой кадровый менеджмент – это сравнительно новый подход к управлению персоналом организации на основе системной работы, это философия деятельности, основанная на «цифре», что говорит об изменениях, трансформации кадрового менеджмента, задавая новый качественный уровень развития рассматриваемой области [3].

Н.В. Молоткова и Д.Л. Хазанова под цифровым управлением персоналом понимают парадигму управления человеческим капиталом, предполагающую формирование проактивного информационно-цифрового пространства для эффективного использования труда, опыта и талантов сотрудников. Представленное определение позволяет говорить о необходимости формирования и уточнения требований к сотрудникам, а также к содержанию их навыков [4].

М.А. Романов дает следующее определение: цифровизация в управлении персоналом, в наиболее общем виде представляет собой формирование удобной цифровой среды для персонала организации, где происходит перевод отдельных видов деятельности и существующих бизнес-процессов в цифровой формат [5].

Проведенное исследование позволило сформировать авторский подход к трактовке категории цифровой кадровый менеджмент – это, прежде всего, качественная организация цифровой среды вокруг сотрудников организации путем непрерывного управления информацией, использования данных и аналитики, развития сотрудников и принятия цифровых кадровых решений.

Основываясь на представленном выше определении, сформируем структуру цифрового кадрового менеджмента, состоящую из четырех взаимосвязанных компонентов (рисунок 1).

Применение цифровых технологий управления позволяет кадровому менеджменту иметь оперативный доступ к необходимой информации о сотрудниках. Компоненты этапа формирования и развития кадрового капитала организации (многоэтапный отбор кадров, профессиональная адаптация, последующее обучение, переподготовка и развитие), этапа использования человеческих ресурсов (управление производительностью труда, вовлеченностью и мотивацией) могут быть измерены, оценены и проанализированы посредством технологий цифрового кадрового менеджмента. Инструменты прогнозной (предиктивной) аналитики, используемые кадровой службой, также способны улучшить кадровые процессы и повысить степень удовлетворенности сотрудников. Кадровый менеджмент в цифровой среде позволяет кадровым специалистам оптимизировать рабочие процессы для улучшения общего управления работой сотрудников и повышения их производительности.

Рис. 1. Структура цифрового кадрового менеджмента

Таблица 1

Анализ российского рынка труда за период 2020-2021 гг.

№ п/п	Как изменилась ситуация на российском рынке труда за период 2020-2021?	Работодатели	Кандидаты
1	Зависит от индустрии	35%	18%
2	Для квалифицированных специалистов ничего не изменилось	32%	23%
3	Вакансий много, но финансовые условия ниже, чем два года назад	24%	17%
4	Возрос спрос на профессионалов	23%	6%
5	Трудно найти работу: мало вакансий и много кандидатов	21%	15%
6	Вакансий много, но конкуренция очень большая	18%	9%
7	Сложнее найти работу из-за дискриминации по возрасту	18%	9%
8	Выросли требования работодателей к кандидатам	15%	8%
9	Работу найти легко: на рынке много хороших вакансий	7%	3%
10	Затрудняюсь ответить	4%	6%

В исследовании, проведенном международной рекрутинговой организацией Hays в России, отмечено, что 2021 год стал периодом адаптации работодателей и соискателей к новым реалиям, требующим примирить ограничения кризиса COVID-19 с нуждами растущего рынка труда. Среди ответов респондентов исследования преобладают такие каналы поиска персонала как Job-порталы/агрегаторы (78%). Действительно, в современном мире в условиях научно-технического прогресса, внедрения цифровых технологий процесс поиска работы претерпевает изменения. Интернет позволяет значительно облегчить и ускорить процесс трудоустройства, поиска подходящих работников и достичь наилучшего соответствия потенциальных сотрудников вакантным должностям. Поиск работы через коллег, друзей и знакомых является популярным методом трудоустройства у россиян, его предпочли 58% участников опроса. Некоторые руководители предпочитают закрывать позиции по рекомендациям, поэтому вакансии просто не доходят до популярных площадок для трудоустройства [6].

Оценка ситуации на российском рынке труда за период 2020-2021 глазами работодателей и сотрудников представлена в таблице 1.

Рис. 2. hh.индекс профессиональной области «Управление персоналом» [7]

Очевидна разница при ответах работодателей и соискателей. Индустрия (сфера деятельности) играет важную роль в данном вопросе, Разница при ответах работодателей и кандидатов составляет 17%. Эксперты BCG выявили сферы, где сокращения носили массовый характер (сфера искусства, продаж, медиа и легкой промышленности). Специалистов же из сфер здравоохранения, науки, ИТ и технологий, напротив, увольняли реже остальных.

Согласно hh.индексу, показывающему дефицитность специалистов через количества активных резюме вакансиям, профессиональная область «Управление персоналом» за период 2021-2022 год (март) выросла на 0,8% (рисунок 2), что говорит о том, что в целом ситуация на рынке труда подвержена изменениям за счет конкуренции за рабочие места.

С начала 2021 года наблюдается рост рынка подбора персонала. Данный факт подтверждает исследование международного кадрового агентства Kelly Service «Рынок труда глазами работодателей 2021». По результатам исследования, большинство работодателей (180 руководителей) планируют расширить штат и повысить заработную плату. Возглавляет профессиональные навыки современного работника – многофункциональность. По мнению, генерального директора Kelly Service Е.Ю. Гороховой, преимущество на рынке труда будут иметь те организации, которые смогут изменить свой подход к управлению талантами, получая доступ к лучшим профессионалам [8]. Действительно, многофункциональность и умение разрешать сложные задачи, а также способность работать в команде являются важными качествами при приеме на работу.

Согласно совместной разработке Агентства стратегических инициатив и МШУ «Сколково» («Атлас профессий») к 2030 году исчезнет 57 «традиционных» профессий и появится 186 новых [9]. Главная роль отводится поколению Z (современная молодежь) и тем трендам, которые оказывают существенное влияние на деловую среду. Взаимодействие с сотрудниками и клиентами, заключение сделок, продажи перешли в онлайн. Все больше и больше отраслей полагаются на искусственный интеллект и роботов.

В 2021 год в российской ИТ-индустрии трудилось 384 тыс. человек, а к 2025 году их будет 420 тыс. Для сравнения – ИТ-индустрия в США растет быстрее: в 2018 году в отрасли насчитывалось более 3,7 млн сотрудников, в 2021-м их стало более 4,6 млн. Ожидается, что к 2025 году число ИТ-специалистов в США вырастет до 5,8 млн человек [10]. Стоит отметить, что в России рост экспертов ИТ растет, однако их влияние на экономику остается скромным.

Исходя из вышеизложенного, сформулируем ключевые проблемы развития кадрового менеджмента в цифровой среде.

В первую очередь речь идет о недостаточно высоком уровне профессиональной подготовки специалистов по кадрам, обладающих цифровыми навыками и компетенциями, отсутствии эффективных методик и инструментов управления трудовым потенциалом организации, и невысокой скорости внедрения современных информационных технологий. Поэтому современным организациям, во-первых, стоит посмотреть каков средний уровень цифровизации в их индустрии, и понять, насколько они ему соответствуют. Далее следует обратить внимание на производительность труда, которая напрямую связана с цифровизацией. Необходимо создавать условия, где молодые люди и люди, которые хотят получить переквалификацию, имели возможность получить новую профессию, чтобы эффективно работать с современными технологиями. Важно сосредоточиться на усилении образования в области информационных технологий и подготовке специалистов, востребованных современным рынком.

Далее стоит отметить, что причиной отставания в развитии информационно-коммуникационного оборудования, программного обеспечения и национального производства в целом является «утечка умов». Высококвалифицированные специалисты нашей страны все чаще перебираются за рубеж, чтобы построить карьеру или открыть бизнес. Миграция талантливого персонала в развитые страны объясняется поиском лучших условий жизни, высокой заработной платы и передовых технологий. Решение данной проблемы возможно путем принятия мер, позволяющих государству заинтересовать и удержать талантливых ИТ-специалистов. К таким мерам можно отнести: расширение географии научных форумов; поддержка молодых ученых; организация новых рабочих мест и др.

Сегодня каждое государство стремится нарастить темпы развития информационных технологий. России очень важна переориентация экономики на ИТ-рынок. Вместе с тем, наша страна активно предпринимает различные действия по развитию ИТ, наличие различных национальных программ подтверждают этот факт.

Современный этап глобализации характеризуется повсеместным развитием для современных работников цифровой инфраструктуры. На наш взгляд, через 5-7 лет цифровая среда выведет на новую ступень материальное производство, решит проблемы безопасности страны и повысит конкурентоспособность национального производства, что позволит России войти в число глобальных лидеров.

Выводы

Таким образом, проанализировав проблемные вопросы развития кадрового менеджмента в цифровой среде, резюмируем:

Во-первых, успешное взаимодействие основных субъектов цифровой экономики (государство, организации, трудовые ресурсы) возможно в условиях постоянного обмена информацией, обучения и подготовки качественных кадровых специалистов. Переход к цифровизации имеет значительные преимущества для современных организаций и государства. Для предпринимателей внедрение в практику инструментов цифровизации приедет к сокращению издержек, росту производительности труда, увеличению прибыли. В свою очередь, для государства актуальным выступает наличие информационных систем, способствующих прозрачности и последовательности реализации процессов и процедур кадрового менеджмента в общей системе менеджмента организации.

Во-вторых, цифровизация, по итогам проведенного исследования, является движущим фактором развития современных организаций, где от последних требуется актуализация кадровых процессов на постоянной основе с целью обеспечения адаптации в новой цифровой среде. Цифровой кадровый менеджмент позволяет организовать комфортную цифровую среду для персонала. Так, например, процессы адаптации персонала могут быть автоматизированы при помощи искусственного интеллекта. При этом необходим переход от классического подхода к управлению персоналом в сторону цифрового и более гибкого, ориентированного на современных сотрудников.

Применение цифровых инструментов позволит системно и комплексно решить задачу такого перехода.

В-третьих, необходимо построение цифровой модели кадрового менеджмента, с применением лучших практик и подходов реализации функций системы кадрового менеджмента. Быстрое развитие технологий приводит к цифровизации общества и продолжает влиять и изменять методы работы современных организаций. Цифровая трансформация оказывает влияние на организации всех уровней, задавая такой вектор развития, при котором необходимо адаптироваться к быстроменяющемуся миру, где главный ресурс в цифровой среде – это синергия талантов и цифровых технологий.

Библиографический список

1. Кураян К.А. Концептуальный подход к развитию кадрового менеджмента на основе применения цифровых технологий управления // Управленческий учет. 2022. № 5-1. С. 206-211. DOI: 10.25806/uu5-12022206-211.

2. Фоменко Н.М., Кураян К.А. Управление персоналом в современной организации: новая область исследований и ее перспективы // Экономика и предпринимательство. 2021. № 11 (136). С. 1286-1289. DOI: 10.34925/EIP.2021.11.136.260.

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

4. Молоткова Н.В., Хазанова Д.Л. Диджитализированное управление персоналом: понятие, перспективы развития // Креативная экономика. 2018. Т. 12. № 11. С. 1865-1876. DOI: 10.18334/ce.12.11.39560.

5. Романов М.С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. № 2. С. 63-70. DOI: 10.22394/2079-1690-2021-1-2-63-70.

6. HAYS. Обзор рынка труда и заработных плат в России 2022. [Электронный ресурс]. URL: https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=82822&p=attachment (дата обращения 08.07.2022).

7. Анализ hh.индекса. Статистика России – 2021. [Электронный ресурс]. URL: https://stats.hh.ru/?utm_source=hh.ru&utm_medium=article&utm_campaign=article_index#dynamicVacancies%5Bactive%5D=true&dynamic-vacancies%5Bdynamic-vacancies%5D=year&hhindexProf%5Bactive%5D=true&hhindex%5Bprofarea%5D=6&hhindex%5Bactive%5D=true (дата обращения 08.07.2022).

8. Kelly Services: компаниям не хватает рабочих рук. [Электронный ресурс]. URL: https://www.e-xecutive.ru/sections/hr-news/news/2095677-kelly-services-kompaniyam-ne-hvataet-rabochih-ruk (дата обращения 08.07.2022).

9. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. М.: Альпина ПРО, 2021.

10. Ещё не Кремниевая долина: что тормозит развитие ИТ в России. РБК. Тренды. [Электронный ресурс]. URL: https://trends.rbc.ru/trends/education/60df13589a794747177dccc5 (дата обращения 08.07.2022).