
Красавина Е.В. Особенности управления персоналом в условиях цифровой...

DOI: 10.25586/RNU.V9276.19.01.P.067

УДК 334.02

Е.В. Красавина

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Посвящено особенностям управления персоналом в условиях цифровой экономики, которая в настоящее время представляет собой фактор всеобщей конкуренции за человеческий капитал. С каждым днем значимость управления персоналом растет, так как цифровая информация и человеческий капитал становятся высшей ценностью в современном мире. В связи с этим выделены направления, позволяющие компаниям занять лидирующее положение на рынке в условиях нарастающей конкуренции за кадры. Сделан вывод о необходимости повышения профессионального опыта и знаний работников, реализации концепции непрерывного обучения персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровая экономика, когнитивные технологии, конкурентоспособность.

E.V. Krasavina

FEATURES OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Devoted to the peculiarities of personnel management in a digital economy, which is currently a factor in the general competition for human capital. Every day the importance of personnel management is growing, as digital information and human capital are becoming the highest value in the modern world. In this connection, directions have been singled out that enable companies to occupy a leading position in the market under conditions of increasing competition for personnel. The conclusion about the need to improve the professional experience and knowledge of employees, the implementation of the concept of continuous staff training is made.

Keywords: personnel management, digital economy, cognitive technologies, competitiveness.

Человечество вступает в эпоху глобальных перемен. В последнее время новые информационные и коммуникационные технологии глубоко проникли во все общественные отношения. Это вызвано развитием таких областей, как телекоммуникация, микроэлектроника, когнитивные технологии и т.д. В связи с этим происходит становление нового информационного общества – «цифровой экономики», где сфера управления персоналом подлежит серьезным изменениям. Свидетельством этому является и то, что в программе «Цифровая экономика Российской Фе-

дерации», утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р, кадры отнесены к базовым направлениям развития цифровой экономики в России [4].

В условиях цифровизации функция управления персоналом организации останется одной из главных. Она будет определять эффективность деятельности компании, ее конкурентоспособность на рынке, но при этом сильно изменится. Это подтверждается тем, что в наши дни главными активами стали данные, способность формировать новые знания, а также

человеческий капитал, выполняющий обработку этих данных и принятие на их основе управленческих решений [5]. В новой цифровой экономике начнется острая конкуренция за кадры между всеми отраслями экономики, в связи с чем можно выделить 10 направлений, которых необходимо придерживаться компаниям, чтобы занять лидирующее положение на рынке:

1. Создание компании будущего

В настоящее время становится важным создание организации нового вида. Центральную роль в ней должна играть адаптивность, поскольку компании соревнуются в том, чтобы как можно быстрее заменить структурную иерархию сетью команд, имеющих необходимые полномочия.

2. Карьера и обучение

Традиционная концепция построения карьеры была пересмотрена, что вынуждает компании применять систему непрерывного обучения персонала, которая даст сотрудникам шанс быстро и легко приобрести новые знания, навыки и самостоятельно определить методы и условия обучения. Во всех лидирующих организациях службы по работе с персоналом способствуют профессиональному развитию сотрудников и оказывают содействие в построении успешной карьеры. Современные модели обучения отражают принцип сокращения «периода полураспада» профессиональных умений, критичный для компании XXI в.

3. Привлечение талантов

В связи с изменениями профессиональных навыков персонала поиск и подбор нужных сотрудников приобретают сильную значимость. Организациям, стремящимся стать ведущими компаниями на рынке, необходимо использовать когнитивные инструменты в качестве новых методов поиска специалистов. Вместе с этим необходимо привлекать работников с

мощью аналитики, социальных сетей, международного бренда и определения того, кто из них больше всего подходит для компании.

4. Опыт сотрудников

Корпоративные ценности являются необходимыми условиями формирования положительного опыта сотрудника. Организации рассматривают опыт персонала в целом через возможности карьерного развития каждого из работников, изучая потребности и ожидания сотрудников. Реорганизация рабочего места, изменение средств, применяемых для повышения благосостояния и производительности труда, становятся обязательными задачами функции по работе с персоналом.

5. Управление эффективностью

Для повышения эффективности деятельности компаний вводится широкое использование когнитивных технологий. Благодаря этим технологиям произойдет существенное снижение трудозатрат на однообразную офисную работу – обработку стандартных документов, включая справки, заявки, отчеты, платежные документы, декларации, договоры и др. Таким образом, будет максимально автоматизирована основная часть документооборота и практически любая работа, связанная с обработкой информации, что приведет к повышению производительности труда [1].

6. Новое лидерство

По мере развития цифровых моделей организаций должно меняться и само руководство. Компании громко заявляют о необходимости подготовки руководителей, представляющих молодое поколение, готовых к гибкости и принятию культурных различий, а также создания новых моделей руководства, позволяющих управлять бизнесом с использованием цифровых технологий. Это откроет путь новому поколению руководителей, которые чувствуют

себя свободно в условиях быстро меняющейся бизнес-среды.

7. Автоматизация HR

Возможности перехода на работу с персоналом в цифровом формате становятся все более реальными и включают различные варианты цифрового взаимодействия и новых платформ, а также большой набор инструментов для становления цифровой организации XXI в., выбора персонала и создания рабочих мест современного типа.

8. HR-аналитика

Сведения о сотрудниках приобретают все большую значимость, однако акценты в HR-аналитике поменялись. Из технической дисциплины, которой в прошлом занимались специалисты по работе с данными, HR-аналитика трансформировалась в бизнес-дисциплину, которая обеспечивает операционную деятельность, вовлечение талантов, а также финансовую эффективность.

9. Культурное многообразие и равные возможности

На сегодняшний день перед руководством компаний возникает проблема – как организовать свою деятельность, основываясь на справедливости, открытости и равенстве возможностей. Новые приоритеты в виде прозрачности и принципа многообразия в течение всего рабочего процесса позволят преодолеть неосознанные предубеждения в бизнес-сообществе. Несмотря на это, проблемы, относящиеся к культурному многообразию и равенству возможностей, все также вызывают противоречия и не поддаются решению во многих компаниях.

10. Усиление трудовых ресурсов

Автоматизация давно заняла главное место в нашем мире. Организациям следует брать на работу не только штатных специалистов, но и сотрудников, работающих удаленно, сдельно. Это может привести к увеличению количества персонала, работающего в режиме удаленного доступа. Также возможности как штатных, так и внештатных трудовых ресурсов увеличиваются благодаря применению компьютеров и программного обеспечения. В сумме эти тенденции ведут к изменению формата практически всей работы и переосмыслению подходов к планированию персонала [2].

Данные Национального агентства финансовых исследований говорят о том, что в России компании уделяют сравнительно низкое внимание обучению сотрудников в области цифровых технологий. За последние 6 месяцев только 8% организаций внедряли централизованные образовательные программы или оплачивали тренинги и мероприятия по выбору сотрудников [3].

Таким образом, для того чтобы повысить конкурентоспособность компаний в цифровой экономике, необходимо готовить руководителей, представляющих молодое поколение и способных к гибкости в принятии новых моделей управления компаниями. В управлении персоналом следует уделять особое внимание культурному многообразию, развитию лидерских качеств и увеличению опыта сотрудников, а также использовать новые методы управления бизнесом и, соответственно, цифровые технологии.

Литература

1. Введение в «Цифровую» экономику / А.В. Кешелова и др.; под. общ. ред. А.В. Кешелавы; гл. «цифр.» конс. И.А. Зимненко. М.: ВНИИгеосистем, 2017. 28 с.
2. Международное исследование тенденций в сфере управления персоналом – 2017 // Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.html> (дата обращения: 15.11.2018).

3. НАФИ – аналитический центр. URL: <https://nafi.ru> (дата обращения: 15.11.2018).
4. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. Человеческий капитал в формате цифровой экономики: сборник докладов Международной научной конференции, посвященной 90-летию С.П. Капицы (Москва, 16 февраля 2018 г.). М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ, 2018. 432 с.

Literatura

1. Vvedenie v “Tsifrovuyu” ekonomiku / A.V. Keshelava i dr.; pod. obshch. red. A.V. Keshelavy; gl. “tsifr.” kons. I.A. Zimnenko. M.: VNIIGeosistem, 2017. 28 s.
2. Mezhdunarodnoe issledovanie tendentsij v sfere upravleniya personalom – 2017 // Deloitte. URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.html> (data obrashcheniya: 15.11.2018).
3. NAFI – analiticheskij tsentr. URL: <https://nafi.ru> (data obrashcheniya: 15.11.2018).
4. Ob utverzhdenii programmy “Tsifrovaya ekonomika Rossijskoj Federatsii”: rasporyazhenie Pravitel’sтва Rossijskoj Federatsii ot 28 iyulya 2017 g. № 1632-r. Dostup iz sprav.pravovoj sistemy “Konsul’tantPlyus”.
5. Chelovecheskij kapital v formate tsifrovoj ekonomiki: sbornik dokladov Mezhdunarodnoj nauchnoj konferentsii, posvyashchennoj 90-letiyu S.P. Kapitsy (Moskva, 16 fevralya 2018 g.). M.: Redaktsionno-izdatel’skij dom RosNOU, 2018. 432 s.

DOI: 10.25586/RNUV9276.19.01.P.070

УДК 336.2

Ю.А. Кувшинова, Н.Н. Филимонова, И.С. Султаньев

ОБ ОСНОВНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ ЕДИНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ НА 2019 г.
И ПЕРИОД 2020 И 2021 гг.

Рассматриваются основные направления единой государственной денежно-кредитной политики на 2019 г. и период 2020 и 2021 гг., определяются главные принципы денежно-кредитной политики, проводимой Центральным банком Российской Федерации. Подробно описываются планируемые Центробанком меры, направленные на перспективу экономического развития. Делается вывод о значении Банка России как мегарегулятора экономики страны.

Ключевые слова: денежно-кредитная политика, таргетирование, инфляция, ценовая стабильность.

Yu.A. Kuvshinova, N.N. Filimonova, I.S. Sultaniev

ABOUT THE BASIC DIRECTIONS UNIFORM STATE MONETARY POLICY
FOR 2019 AND THE PERIOD 2020 AND 2021

The main directions of the unified state monetary policy for 2019 and the period 2020 and 2021 are considered, the main principles of the monetary policy pursued by the Central Bank of the Russian Federation are defined. The measures planned by the Central Bank aimed at the future economic