

**И. М. Сузько,
К. К. Куеуекама**

*Научный руководитель
Т. М. Тишкова*

*Белорусский торгово-экономический
университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь*

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В современной системе информационного пространства подготовка профессиональных специалистов должна осуществляться с помощью научно-практического инструментария, удаленного от «приобретенных» шаблонов, обуславливать более жесткие требования к будущим специалистам. Наиболее востребованными на рынке труда сегодня становятся специалисты, которые быстро реагируют на любые изменения информационного общества в рыночных отношениях, способны адаптироваться и усваивать новые знания, проявляя конкурентоспособность, целеустремленность, креативность, проектное мышление.

Движущей силой цифровой экономики является человеческий капитал – знания, таланты, навыки, умения, опыт, интеллект. Стремительное распространение цифровых технологий делает цифровые компетенции граждан ключевыми среди других навыков.

Распространение цифровых технологий неизбежно вызывает существенные изменения в структуре занятости и в требованиях к квалификации персонала. Возникает большая потребность в наличии как собственных IT-специалистов, программистов, так и квалифицированных пользователей, которые умеют работать в цифровой среде. Кроме того, уже сегодня проявляется явный дефицит «цифровых лидеров» и цифровых предпринимателей, т. е. руководителей верхнего уровня, которые понимают, как осуществлять цифровую трансформацию бизнес-процессов. Поскольку методы цифрового управления и гибкая организационная структура становятся центральными в бизнесе, HR-специалисты фокусируются на людях, работе и цифровых платформах.

Использование цифровых технологий в значительной степени влияет на весь жизненный цикл персонала в организации, охватывает прием, адаптацию, увольнения. Именно в этой области, исключая некоторые моменты, функции HR-специалистов в большинстве организаций

по-прежнему продолжают зависеть от традиционных методов управления, которые совершенно не учитывают качество опыта сотрудников и обеспечения их занятости.

Ключевые задачи цифровой трансформации, стоящие перед управлением персоналом, – эффективный рекрутинг, обучение, привлечение мотивированных сотрудников, которые способны генерировать инновации, достигать целевой результативности труда.

Большинство международных компаний требуют от кадровых подразделений визуализации данных в реальном времени, аналитических выводов о доходности инвестиций в персонал, чтобы исследовать обучение и развитие для измерения производительности труда. В данном контексте аналитика людей как цифровая технология решает вопросы обработки больших данных в глобальном измерении и масштабе, сочетая в себе методы прогнозных сценариев развития и интеллектуального анализа.

Проблемными зонами в развитии квалифицированных кадров является качество регуляторной среды, низкая социальная мобильность и толерантность, низкое развитие технических и профессиональных компетенций, относительная открытость рынка труда. Система аналитической поддержки управления персоналом в рамках менеджмента организации требует формирования у менеджеров ряда профессиональных компетенций:

- осуществлять мониторинг результатов деятельности работников, сравнивать с установленными целями, планами с учетом стратегии развития организации, выявлять тенденции;
- во взаимосвязи с другими подразделениями обеспечивать надежную работу систем финансового контроля кадровой информации и безопасности;
- обеспечивать информационно-коммуникационное взаимодействие между руководителями и персоналом различных уровней управления во внешнем пространстве, с партнерами и заинтересованными сторонами [1].

Развитие цифровых компетенций является одним из условий усиления конкурентоспособности организаций на глобальном рынке. Использование цифровых данных изменяется не только в отношении огромного количества данных, но и в том, как компании используют аналитику для принятия стратегических решений. В цифровой аналитике в отличие от другой информации решающее значение имеет контекст данных: привычки клиентов, состояние, эмоции, здоровье, активность в социальных сетях, история предоставляемых услуг, увлечения.

Дальнейшее развитие цифровых HR-технологий формирует конкурентное преимущество организации, предоставляя большее влияние в снижении себестоимости, а также устраняет имеющиеся препятствия в управлении персоналом. Необходимо отметить, что развитие искусственного интеллекта и машинного обучения требует не только соответствующей трансформации кадровых процессов управления, но и подготовки кадров, которые являются сдерживающими факторами цифрового развития.

На данный момент успешные HR-специалисты в организации используют цифровую модель мышления для достижения результатов с помощью ключевых качеств:

- обеспечение индивидуального опыта в течение всего жизненного цикла персонала, основанного на доступе к информации по требованию, более тесному сотрудничеству;
- переход от интегрированных платформ в унифицированные платформы управления талантами на основе одной технологии, одного пользовательского опыта, одной модели данных, ориентированной на отслеживание прогресса персонала;
- вознаграждение и предоставление инструментов, которые необходимы для достижения успеха и принятия аналитического образа жизни, выходящего за рамки простого измерения вещей, сравнение с прошлыми данными для получения больших интеллектуальных возможностей не только для достижения бизнес-результатов, но и для их функционирования компаний.

В современных условиях развития цифровой экономики HR-специалист должен иметь четкое представление о диджитализации службы персонала. Это требует формирования целостного представления о потребностях и возможностях, которые меняются, в связях между процессом воспитания талантов и опытом. Это должно быть не только четко связано с общими целями бизнеса, но также должно быть подкреплено экономическим обоснованием инвестиций в технологии. При невозможности в кратчайшие сроки внедрить «цифровую систему управления персоналом» возникает опасность того, что организация будет лишена возможности участвовать в привлечении и удержании талантливых сотрудников. Применение цифровых технологий позволит быстро адаптироваться в реальной экономике и найти пути преодоления кризисного состояния [2].

Глобализация и цифровые технологии меняют подходы к управлению персоналом организации. HR-департаментам принадлежит стратегическая роль по внедрению инновационных цифровых решений и обеспечению подготовки специалистов для всех подразделений, обслуживающих большие массивы данных.

Список использованной литературы

1. **Елохова, Т. А.** Управление персоналом на основе цифровых технологий / Т. А. Елохова // Развитие менеджмента в условиях перехода к цифровой экономике : материалы X Всерос. (с междунар. участием) науч.-практ. конф., Пермь / Перм. гос. нац. исследоват. ун-т. – Пермь : Перм. гос. нац. исследоват. ун-т, 2021. – С. 164–171.
2. **Коновалова, В. Г.** Цифровые технологии в управлении персоналом: современное состояние, проблемы и перспективы / В. Г. Коновалова // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика : материалы 1-й Междунар. науч.-практ. конф., Москва / Гос. ун-т упр. – М. : Гос. ун-т упр., 2020. – С. 71–80.