

ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Остапцова Д. Д.

студент 1 курса

ЧОУ ВО Южный Университет (ИУБиП)

г. Ростов-на-Дону, Россия

Научный руководитель – Мартынов Б. В.

к.ф.н., доцент кафедры Международный менеджмент,

ЧОУ ВО Южный университет(ИУБиП),

г. Ростов-на-Дону, Россия

Аннотация: Данная статья раскрывает особенности и принципы управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики, методы и инструменты для повышения эффективности использования человеческого капитала. Актуальность статьи обусловлена повышением требований к предприятиям и организациям в эпоху цифровизации. Рассмотрена цифровизация HR-процессов на примере Сбербанка и Ростелекома.

Ключевые слова: человеческий капитал, цифровизация, цифровая экономика, управление персоналом.

PRINCIPLES OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN A DIGITAL ORGANIZATION

Ostaptsova D. D.

Abstract: This article reveals the features and principles of human capital management in the conditions of digital economy development, methods and tools for improving the efficiency of human capital use. The relevance of the article is due to increased requirements for enterprises and organizations in the era of digitalization. Digitalization of HR processes is considered on the example of Sberbank and Rostelecom.

Keywords: human capital, digitalization, digital economy, human resource management.

В настоящее время экономики многих стран переходят на цифровую линию развития, базой для которой является становление лидерства искусственного интеллекта на трудовом рынке [6]. Значительная роль на данном рынке приходится на работников, которые способны решать

непростые аналитические задачи, имеют ключевые компетенции, без усвоения которых нельзя перейти к цифровой экономике [5]. Такими компетенциями можно считать умение критически мыслить, быстро адаптироваться и эффективно взаимодействовать с людьми в команде, обрабатывать и анализировать большие массивы данных. В эпоху цифровизации стать лидерами на рынке смогут лишь те предприятия и организации, которые развивают искусственную интеллектализацию, которая в дальнейшем сможет превзойти разум человека, однако, во многом будет базироваться на нем. Поэтому, человеческий капитал – это важнейшая составляющая развития организации, так как именно он аккумулирует необходимые компетенции и качества, обеспечивающие приспособление к изменяющейся конъюнктуре рынка [9].

В скором времени от уровня цифровизации организаций будет зависеть их конкурентоспособность, поэтому лидирующие предприятия активно усиливают внедрение цифровых технологий. IT и телеком, финансы и банки, а также металлургия и горная добыча являются отраслями, в которых управление персоналом наиболее цифровизировано. В российские HR-процессы активно вводятся чат-боты, обучение на мобильных устройствах и с помощью технологии виртуальной реальности, удаленная работа с использованием VPN и других технологий, внедрение систем, формирующих автоматический план развития сотрудника на основе карьерного трека [10].

С увеличением влияния цифровизации на рынок труда возникает проблема дефицита компетентных кадров, причиной которой могут послужить отсутствие должной мотивации сотрудников к обучению цифровым компетенциям и их сопротивляемость к изменениям. Исходя из данной проблемы можно выделить следующие принципы управления человеческим капиталом [2].

Принцип управления обучением кадров. Увеличивается роль не только вузовского, но и послевузовского образования. Становится необходимым обучение персонала на различных специализированных платформах, что

позволит улучшить теоретические и практические навыки, помимо обучения внутри организации [3].

Принцип развития определенных компетенций. Сотрудникам необходимо прививать конкретные компетенции, такие как, Digital Skills (умение работать с цифровыми технологиями), Big Data Skills (умение обрабатывать и анализировать массивы данных), Foreign Language Skills (знание иностранного языка).

Принцип результативности. Его суть состоит в управлении над изменениями, которое позволяет повышать эффективность HR-процессов. Управление изменениями — тип управления человеческим капиталом, который помогает сотрудникам воспринимать изменения на предприятии таким образом, чтобы обеспечивалось их положительное отношение к нововведению и подготовке работников к получению новых знаний, использованию их на практике.

Принцип способа управления. Заключается в совмещении приобретенного опыта работников в теории и на практике с помощью искусственной интеллектуализации, то есть управление человеческим капиталом, которое может основываться на сетевой организационной структуре, основанной на формировании автоматических команд. Коллективное мышление становится основным в управлении человеческим капиталом [7].

Принцип наличия риска. При развитии искусственной интеллектуализации обуславливается появлением информационной асимметрии. Информационная асимметрия – это разница между тем, что нам нужно, и тем, что мы имеем. В современных условиях профессиональный специалист по обработке и сбору информации оперативнее найдет качественную и необходимую информацию, чем непрофессиональный. Поэтому важной компетенцией работника цифровой организации является наличие Big Data Skills [8].

Автоматизацию и диджитализацию HR можно рассмотреть на примере таких организаций, как Сбербанк и Ростелеком.

Сбербанк, преследуя цель оптимизации HR-процессов решил совместить основные данные и аналитику в области управления персоналом в единой целостной ИТ-системе в облаке. Ключевым элементом представленной системы является платформа SAP Success Factors. Она объединит следующие задачи: подбор персонала, аналитику, адаптацию, карьерное развитие и обучение сотрудников, электронный кадровый документооборот [1].

Ростелеком представил цифровой сервис «Ростелеком. Экраны», который используется для развития корпоративной культуры и обучения работников. Сервис способен выбирать информацию для конкретной аудитории по заданным параметрам и получать данные о просмотрах. Можно сказать, что компания делает упор на аналитику данных, прогнозирование и обучение сотрудников азам цифровой экономики. Сервис повышает эффективность бизнес-процессов и помогает HR-сообществу брать курс на цифровизацию в своих организациях [4].

Таким образом, можно сказать, что управление человеческим капиталом в цифровой организации главным образом сводится к обучению сотрудников необходимым компетенциям и знаниям, умению приспосабливаться к постоянным изменениям на рынке и использовать различные цифровые средства и технологии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Автоматизация и диджитализация HR. – URL: <https://2017.report-sberbank.ru/ru/performance-overview/people/HR-automation> (дата обращения: 01.02.2020).
2. Белоногова Е. И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35721294> (дата обращения: 01.02.2020).
3. Добросоцкая С.В., Мартынов Б.В. Экономико-правовые аспекты организации подготовки кадров для цифровизации евразийской транспортной экосистемы на примере межвузской научно-образовательной платформы // Евразийский юридический журнал. – №1. – 2019. – С.397-399.

4. «Цифровой HR»: «Ростелеком» объединил в Нижнем Новгороде экспертов по управлению персоналом. – URL: https://www.company.rt.ru/press/news_fill/d448327/ (дата обращения: 01.02.2020).
5. Мартынов Б.В. Формирование и капитализация цифрового сознания: экосистемный подход // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2019. – Т.5, № 2. – С. 81– 84.
6. Мартынов Б.В., Зайченко А.И. Управление бизнесом в условиях цифровизации экономики // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2018. – № 1. – С. 77 – 82.
7. Прокопенко Е.С., Мартынов Б.В. Маркетинговое управление цифровой экосистемой региона // Транспорт: наука, образование, производство («Транспорт-2019»): сборник научных трудов международной научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2019. – С. 232 – 236.
8. Ширинкина Е. В. Трансформация принципов управления человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36978109> (дата обращения: 01.02.2020).
9. Ширинкина Е. В. Управление человеческим капиталом в парадигме цифровизации: проблемы и принципы управления. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-v-paradigme-tsifrovizatsii-problemy-i-printsipy-upravleniya> (дата обращения: 01.02.2020).
10. Широкопояс А. Г. Цифровая трансформация HR. Опыт российских компаний. – URL: http://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformaciya_hr_russia (дата обращения: 01.02.2020).