

УДК 65

ЦИФРОВОЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Мурадова С.Ш.

доцент кафедры «Международный менеджмент»

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

Аннотация: В статье охарактеризованы основные направления кадровой политики образовательного учреждения и обоснована необходимость совершенствования ее инструментов в условиях цифровой экономики

Ключевые слова: цифровая экономика, кадровая политика, интернет-тестирование, IT – специалисты

DIGITAL MANAGEMENT AS AN INSTRUMENT OF THE PERSONNEL POLICY OF EDUCATIONAL ORGANIZATION

Muradova S.Sh.

Abstract: The main directions of personnel policy of educational institution are characterized and the necessity of improvement of its tools in the conditions of digital economy is proved

Keywords: digital economy, personnel policy, Internet testing, IT-specialists

Любая организация в современном мире имеет свой кадровый состав и вырабатывает кадровую политику, которая является основным направлением работы с персоналом [2,3].

Образовательные организации занимают особое место в социально-экономическом развитии страны и в силу своих особенностей формируют и реализуют специфическую кадровую политику.

Кадровая политика вуза представляет собой систему мер, направленных на решение вопросов, связанных с ее формированием и функционированием, и затрагивает все структурные подразделения. Именно по средствам кадровой политики реализуются цели и задачи, зафиксированные в миссии вуза.

Основные направления кадровой политики образовательного учреждения в современных условиях можно представить следующим образом (рисунок 1).

Находясь под влиянием совокупности взаимосвязанных факторов внешней и внутренней среды, кадровая политика образовательного учреждения постоянно совершенствуется, отражая специфику того или иного этапа развития Российской социальной среды, что отражается и на содержании ее инструментария.

В настоящее время в качестве перспективного инструмента выступает цифровой менеджмент. По своему содержанию он представляет собой использование возможности цифровой экономики для управления персоналом вуза.



Рисунок 1 – Основные направления кадровой образовательного учреждения¹

Проблематика становления и дальнейшего развития цифровой экономики, как в России, так и в зарубежных странах является в настоящее время наиболее актуальной, привлекающей внимание ученых и практических работников.

Вместе с тем, не существует единого определения феномена цифровой экономики, что можно объяснить ее новизной и неоднозначностью внутреннего содержания, приводящим к одновременному использованию таких категорий как «web- экономика», «электронная экономика», «интернет-экономика», «новая экономика» [1,4,5].

Чаще всего под цифровой экономикой понимается создание на разных уровнях экономики информационно-цифровых платформ и операторов, позволяющих решать различные управленческие задачи, в том числе стратегического характера [7].

Применение современных информационно-телекоммуникационных технологий позволяют реализовать новые направления в управлении персоналом и модернизировать традиционные. Касается это в первую очередь процедуры подбора персонала.

Используя современные методики, можно узнать, совместимость кандидат на должность с базовыми требованиями по должности. Чаще всего использует с этой целью самый простой вариант такой, как GATB (Карта интересов).

Проведение интернет-тестирования требует участия не только работников кадровой службы вуза, но и IT – специалистов.

В сферу ответственности кадровых специалистов необходимо поместить составление вопросника, наполнение сайта, поддержку обратной связи с кандидатами.

¹ Составлен автором

Техническую сторону лучше оставить специалистам ИТ, которые смогут администрировать сайт и следить за его функционированием [6].

Задача ИТ специалистов в данном случае – составить уникальный вопросник, а задача технического специалиста перевести тес в электронную форму и обеспечить его стабильную работу.

Такой подход к отбору кандидатов на вакантную должность позволит руководству вуза принять в отношении персонала оптимальные и эффективные решения, и сформировать все элементы социально-экономической деятельности образовательного учреждения в формате единого цифрового пространства.

Помимо электронного тестирования в кадровой политике образовательной организации могут быть использованные различные HRM - системы. HRM(HumanResourcesManagement) в переводе означает «управление человеческими ресурсами». Эта комплексная автоматизированная система управления персоналом с расширенными функциональными возможностями.

Она обрабатывает большой объем бизнес-процессов, расчетных и аналитических операций, которые касаются всех аспектов деятельности сотрудников: от расчета заработной платы до профессионального роста и развития карьеры.

Наиболее распространённым программным обеспечением в рамках HR – систем являются: «ИНЭК-персонал», «Галактика ERP: контур управления персоналом», «Босс-кадровик», «TRIM-Персонал» и др.

Например, программа «Персонал-2000» имеет следующие функциональные возможности:

- хранение штатных расписаний и должностных инструкций организации;
- ведение учета вакансий в организации;

– учет и хранение личных дел сотрудников организации и претендентов на вакансии (персональные данные, образование, предыдущие места работы, навыки и умения, знание языков и т. п.);

– хранение резюме кандидатов на вакансии;

– учет и хранение результатов оценки кандидатов;

– формирование отчетов по персоналу, в том числе отчетов по запросу пользователя;

– хранение полностью настраиваемой структуры оплаты труда в организации для поддержки принятия решений по стимулированию сотрудников.

Можно сделать следующий вывод в отношении проблемы, рассматриваемой в статье.

Дальнейшее совершенствование кадровой политики образовательной организации связано с широким использованием возможностей цифрового менеджмента и повышения квалификации работников кадровых служб с целью освоения новых информационных технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асанов Р.К. Формирование концепции «цифровой экономики» в современной науке //Социально-экономические науки и гуманитарные исследования № 15, 2016, с. 143-148;
2. Волков И.В., Афанасьева И.В., Горохов В.А. Факторы эффективного использования трудового потенциала // Вестник НГИЭИ.- 2016.-№5 с. 18-25;
3. Кузьменко Н.И. Особенности кадровой политики в образовательных организациях // Синергия.-2017.-№2;
4. Паньшин Б.Н. Цифровая экономика: особенности и тенденции развития // наука и инновации, 2016 Т.3№157 с 17-20;
5. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография/Нижний Новгород: издательство «Профессиональная наука», 2018.-131с.

6. Цифровая экономика в профессиональном образовании: материалы Междунар. Науч.-практ. Конф. / под. Общ. Ред. Д-ра пед. Наук, проф. Н.В. Молотковой; ФГБОУ ВО «ТГТУ». – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВО «ТГТУ», 2017.- 336с.
7. Юдина Т.Н. Цифровизация как тенденция современного развития экономики Российской федерации: PROYCONTRA // Проблемы экономики-2017