

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2023, Том 15, № s1 / 2023, Vol. 15, Iss. s1 <https://esj.today/issue-s1-2023.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/17FAVN123.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Фоменко, Н. М. Влияние кадрового менеджмента на квалификацию сотрудников в цифровой среде /

Н. М. Фоменко, К. А. Кураян // Вестник евразийской науки. — 2023. — Т. 15. — № s1. — URL:

<https://esj.today/PDF/17FAVN123.pdf>

For citation:

Fomenko N.M., Kurayan K.A. The impact of HR management on the qualifications of employees in the digital environment. *The Eurasian Scientific Journal*. 2023; 15(s1): 17FAVN123. Available at:

<https://esj.today/PDF/17FAVN123.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 005

Фоменко Наталья Михайловна

ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова», Москва, Россия

Профессор кафедры «Теории менеджмента и бизнес-технологий»

Доктор экономических наук

E-mail: fnata77@mail.ru

Кураян Кристина Акоповна

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»

Южно-Российский институт управления, Ростов-на-Дону, Россия

Старший преподаватель кафедры «Менеджмента»

E-mail: kristinakurayan@rambler.ru

Влияние кадрового менеджмента на квалификацию сотрудников в цифровой среде

Аннотация. В рамках данной статьи рассматривается вопрос, связанный с изучением влияния кадрового менеджмента на профессионально-квалификационный уровень сотрудников в цифровой среде. Автором отмечается, что повсеместное инкорпорирование современных кадровых технологий не исключает роли человеческого фактора в решении задач кадрового менеджмента и на определенных этапах работы с персоналом позволяет повысить эффективность отдельных этапов (отбор персонала, анализ производительности труда, формирование вознаграждения и т. п.). Автор убежден в том, что обязательным условием развития предприятия является повышение квалификации HR-менеджеров. Это обусловлено тем, что именно эти работники внедряют программы изменений и программы удержания ключевого персонала в сложных экономических условиях. В статье представлен график, наглядно отражающий уровень производительности некоторых стран, на основе которого автор формулирует вывод об отставании России от своих конкурентов. Он приводит две основные причины, препятствующие более эффективному и быстрому наращиванию темпов производства в стране. Помимо этого, в статье представлен сравнительный анализ уровня цифровой зрелости отечественных организаций, который позволил более глубоко изучить проблемные вопросы и предложить мероприятия по повышению производительности труда, на основе которой объективно усиливается роль инструментария кадрового менеджмента в управлении человеческими ресурсами, что отражается в аспекте стимулирования персонала к высокопроизводительному труду, формирования способности к инновационному мышлению, развития его творческого потенциала. Однако, как показывают данные Росстата, представленные в статье, в России наблюдается дефицит квалифицированных работников

практически во всех отраслях экономики. В связи с этим автор формулирует предложения, направленные на минимизацию данной проблемы.

Ключевые слова: кадровый менеджмент; управление человеческими ресурсами; производительность труда; цифровизация; цифровые технологии управления; ИКТ; повышение квалификации; научно-технический прогресс; экономическая эффективность

Введение

Вопросы влияния кадрового менеджмента на профессионально-квалификационный уровень сотрудников в цифровой среде привлекают все большее внимание отечественных и зарубежных исследователей. При постоянном влиянии научно-технического и цифрового прогресса изменения во всех сферах общественной жизни становятся нормой текущих реалий, а роль человека в реализации происходящих изменений стремительно возрастает. По мере повышения квалификации персонала применение соответствующих технологий и инструментов кадрового менеджмента позволяет обеспечить рост производительности труда. Все это приобретает «официальную» значимость как на макроэкономическом уровне, подтверждением чему выступает реализация различных национальных проектов, наиболее масштабным из которых является проект «Производительность труда»¹, так и на уровне управления самой организации.

Целью исследования является анализ влияния кадрового менеджмента на профессионально-квалификационный уровень персонала в условиях цифровой трансформации.

Объектом является кадровый менеджмент.

Предметом исследования выступает роль кадрового менеджмента в повышении квалификационного уровня сотрудников.

1. Методы и материалы

Для достижения поставленной цели необходимо решить основные задачи:

- выявить причины отставания России по уровню производительности труда в сравнении с другими странами;
- провести оценку цифровой зрелости различных отраслей экономики и социальной сферы России;
- предложить мероприятия по росту производительности труда персонала на основе цифровых технологий управления (ЦТУ) в системе кадрового менеджмента современной организации.

Зарубежные и отечественные исследователи на протяжении последнего десятилетия активно изучают содержание вопросов кадрового менеджмента в условиях цифровизации. С различных сторон описывается сущность, специфика и содержание деятельности менеджмента человеческих ресурсов, особенности построения трудовых отношений и управление кадровыми процессами с целью повышения производительности труда и обеспечения темпов роста создания экономических благ. Особое внимание вопросам проблематики кадрового

¹ Национальный проект «Производительность труда». [Электронный ресурс]. URL: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyy_proekt_proizvoditelnost_truda/ (дата обращения: 10.11.2022 г.).

менеджмента уделяют Одегов Ю.Г. [1], Коргова М.А. [2], Латышева Н.А. [3], Илюхина Л.А. [4], Мартынова М.Э. [5] и другие.

Однако, несмотря на многочисленные исследования, остается ряд проблемных вопросов в рассматриваемой области, требующих более глубокого осмысления, в том числе и влияние цифровизации на рост производительности труда в системе управления человеческими ресурсами и кадрового менеджмента.

При написании работы использовались общенаучные методы познания: системный подход, статистические методы обработки массивов информации, методы анализа и синтеза, сравнительный анализ.

2. Результаты и обсуждения

Необходимость повышения квалификации HR-менеджеров не вызывает сомнений. С одной стороны, они помогают сохранить устойчивость организации, сплоченность трудового коллектива и его потенциал, отражающийся в трудоспособности и профессиональной гибкости, отслеживают соблюдение трудового законодательства, ориентированы на качественный и оперативный наем персонала, участвуют в реализации политики профессиональной и социальной адаптации и стимулируют человеческие ресурсы к профессиональному развитию. С другой стороны, именно HR-менеджеры внедряют программы изменений и программы удержания ключевого персонала в сложных экономических условиях [6].

Эффективный кадровый менеджмент позволяет повысить производительность труда за счет наличия кадровой стратегии в организации, гибкости организационной структуры, экономической заинтересованности работников и уровня квалификации менеджеров, достижению кадрового баланса (соответствия квалификации работников производственным условиям), соответствия образовательных программ в регионах потребностям организаций, предлагаемой системы оплаты труда. Однако, согласно мировой статистике, отечественные организации отстают по уровню производительности труда от своих зарубежных коллег в среднем в 2–3 раза. Получается, что, работая столько же или даже больше, российский работник производит в 2–3 раза меньше продукции (табл. 1).

Таблица 1

Среднегодовой прирост и уровень производительности труда в Мире²

	2000–2009 гг.	2010–2018 гг.	2019 гг.	2020 гг.	2021 г. (прогноз)	% от уровня США, 2021 г.
Китай (официальные данные)	9,6	7,6	6,2	2,6	7,9	23,7
Индия	5,3	6,8	3,2	-1,3	6,0	14,0
Россия	4,4	1,5	2,9	-1,1	5,1	42,6
Бразилия	0,8	0,8	-0,6	4,1	-0,9	25,4
Казахстан	5,8	3,4	3,5	-3,0	0,0	39,8
США	1,6	1,2	0,8	2,5	2,3	100,0
Мир в целом*	2,5	1,7	0,7	-2,3	2,5	38,8

Среди основных причин отставания России от стран-конкурентов можно выделить две основные проблемы [7]:

² Миронов В. Производительность труда: новые тенденции, старые проблемы URL: <https://www.finam.ru/publications/item/proizvoditelnost-truda-novye-tendencii-starые-problemy-20210831-163800/> (Дата обращения 15.11.2022).

1. Низкий уровень цифровой зрелости отраслей экономики, являющийся одним из критериев оценки достижения цифровой трансформации. Отметим, что оценка цифровой зрелости в России основывается на трёх компонентах:

- специалисты, интенсивно использующие информационно-коммуникационные технологии (ИКТ);
- расходы, формирующиеся за счет инкорпорирования цифровых «идей»;
- коэффициенты отраслевого использования с уникальным набором показателей для различных отраслей.

Проанализируем уровень цифровой зрелости по следующим отраслям: промышленность, топливно-энергетический комплекс, сельское хозяйство, строительство, транспорт и логистика, финансовые услуги, здравоохранение, наука и образование (рис. 1).

Очевидно, что цифровая зрелость сектора финансовых услуг находится на высоком уровне по сравнению с другими отраслями экономики (фактически речь идет о приращении добавленной стоимости в финансовом секторе). Отстает в данном вопросе сектор строительства, рост показателей запланирован только к 2024 г., поскольку требуется разработка и апробация соответствующих управленческих решений относительно цифровой зрелости.

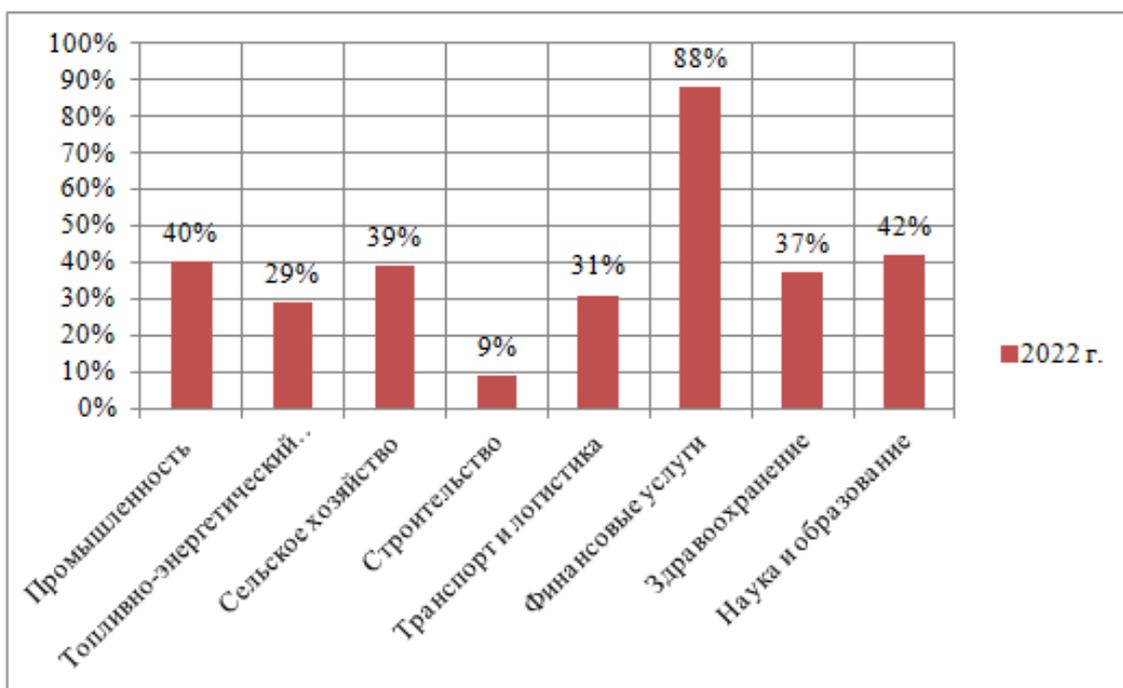


Рисунок 1. Уровень цифровой зрелости по отраслям за 2022 г.³

Частично эти проблемы можно решить с помощью механизмов и инструментов цифровых технологий управления, позволяющих улучшить современное производство за счет оптимизации отдельных действий, функций, процессов и повысить производительность труда в других сферах за счет новых технологических и технических возможностей [8]:

³ Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.economy.gov.ru/material/structure/> (дата обращения: 10.11.2022 г.).

- изменить подход к инновациям;
- повысить прозрачность применения цифровых технологий управления;
- вовлекать всех сотрудников в процессы цифровой трансформации;
- обучать сотрудников, а также создавать внутриорганизационные условия для профессионального развития и формировать правильные мотивационные установки к самообразованию.

2. Дефицит человеческого капитала, обладающего необходимой ценностью для конкретного работодателя. Данная проблема связана с недостаточной профессиональной подготовкой кадровых специалистов с цифровыми навыками, отсутствием эффективных методов и инструментов управления кадровым потенциалом организации, медленной скоростью внедрения инновационных информационных технологий, формирующих высокую угрозу в контексте цифровой трансформации. Определение среднего уровня цифровизации в отрасли и его соответствие — первостепенная задача, стоящая перед руководством организации в данном вопросе. Производительность труда — показатель, который напрямую связан с цифровизацией. Создание условий для работы с новыми технологиями, обучение пользованию ими позволит построить более эффективно трудовой процесс в организации. Важно сосредоточиться на приоритетности образования в области информационных технологий (ИТ) и подготовке специалистов, востребованных современным рынком труда. Требуется целостный взгляд на основы цифровой трансформации: от технологических трендов, новых бизнес-моделей, управления на основе данных до необходимой модификации организационной структуры, корпоративной культуры, менеджмента человеческих ресурсов (HRM) и управления личной эффективностью (self-management) [9].

В этих условиях трансформация кадрового менеджмента в цифровую среду позволяет повысить эффективность формирования и реализации цепочки создания стоимости в организации, способствуя формированию и развитию высококвалифицированных специалистов, обладающих цифровыми навыками (digital skills), умеющих работать в условиях высокой неопределенности внешней среды и способных выполнять сложные аналитические задачи, требующие импровизации и креативного мышления.

В современных условиях не только качество, но и количество мероприятий в системе кадрового менеджмента прямо влияет на показатели производительности труда. Так, организации, в которых перманентно возрастает продуктивность труда, больше других уделяют внимание улучшению условий труда, нематериальной мотивации, улучшению комфортной рабочей среды, «обновлению» штата с учетом поиска современных компетенций, а также обучению и развитию персонала [10].

Однако, по данным Росстата, в России наблюдается дефицит квалифицированных работников практически во всех отраслях экономики. Одна из причин дисбаланса на рынке труда — отток мигрантов в результате пандемии и санкций. Параллельно с этим снизилась и внутренняя миграция россиян (рис. 2).

Миграция талантливого персонала в развитые страны (феномен, получивший название «утечка мозгов») объясняется поиском лучших условий жизни, стремлением найти свое место на рынке труда, быть оцененным по достоинству и работать в условиях высокоразвитой цифровой среды. По данным Росстата, численность российских граждан, выехавших работать за границу, в 2019 году составила 57 638 человек, а в 2020 году — 45 463 человек, однако стоит отметить, что увеличение миграции прослеживается по ряду профессий и должностей. Так, например, миграция в области техники и технологии в 2019 г. составила 14 584 чел., а в 2020 г.

— 13 323 чел. Миграция занятых обслуживаем средств вычислительной техники в 2019 г. — 30 чел., а в 2020 г. — 42 чел.⁴

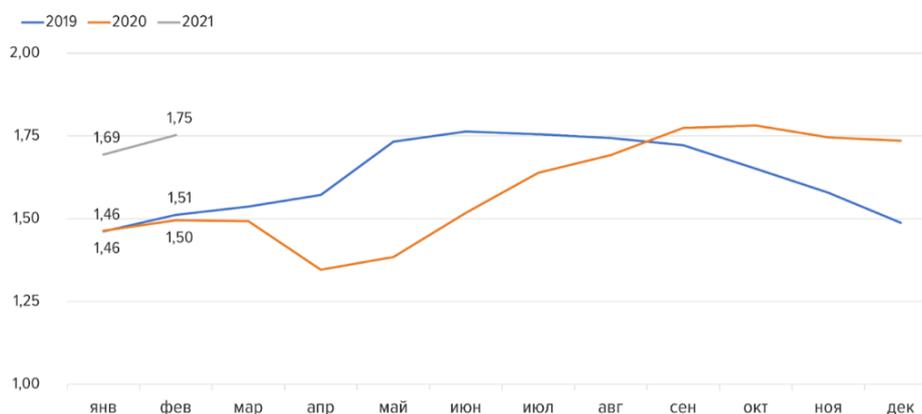


Рисунок 2. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест, млн чел. (по данным Росстата)⁵

В контексте исследования научный интерес вызывают сотрудники, задействованные в ИТ-индустрии. Рейтинг европейских стран по росту ИТ-специалистов представлен на рисунке 3.

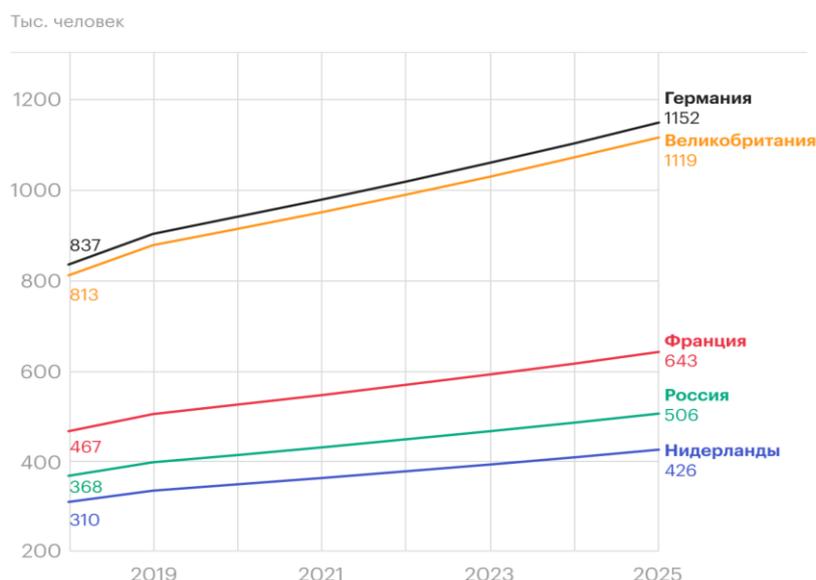


Рисунок 3. Рейтинг европейских стран по росту ИТ-специалистов (согласно Skyprow)⁶

Дефицит квалифицированных ИТ-специалистов как наиболее конкурентоспособного звена современной экономики является весомой угрозой для устойчивого развития инновационных организаций, функционирующих в цифровом пространстве. Экономические субъекты, которые находятся на стадии перехода к цифровизации производства и заинтересованы в эффективной работе сотрудников, инвестируют в специфический (внутрифирменный) человеческий капитал и создают возможности для непрерывного

⁴ Труд и занятость в России. 2021: Стат. сб. / Росстат — М., 2021. — с. 112.

⁵ Как государству и бизнесу преодолеть дефицит квалифицированных рабочих. РБК. Тренды. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/cmrm/61c5c4fc9a79476cc12bbe71> (дата обращения 10.11.2022 г.).

⁶ Ещё не Кремниевая долина: что тормозит развитие ИТ в России. РБК. Тренды. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/60df13589a794747177dccc5> (дата обращения 10.11.2022 г.).

профессионального развития [11]. В результате организация «получает» работника с необходимой степенью цифровой компетентности (работника нового типа) и способного принимать сбалансированные управленческие решения, нести за них ответственность с учетом возможных условий и последствий.

Специалистами лаборатории стратегических исследований социально-трудовых отношений О. Забелиной, А. Майоровой, Е. Матвеевой, в контексте изучения информационной трансформации рынка труда предложено выделение трех групп профессий: профессии-ретаеры, профессии-реновейтеры и профессии-эмерджеры (рис. 4).

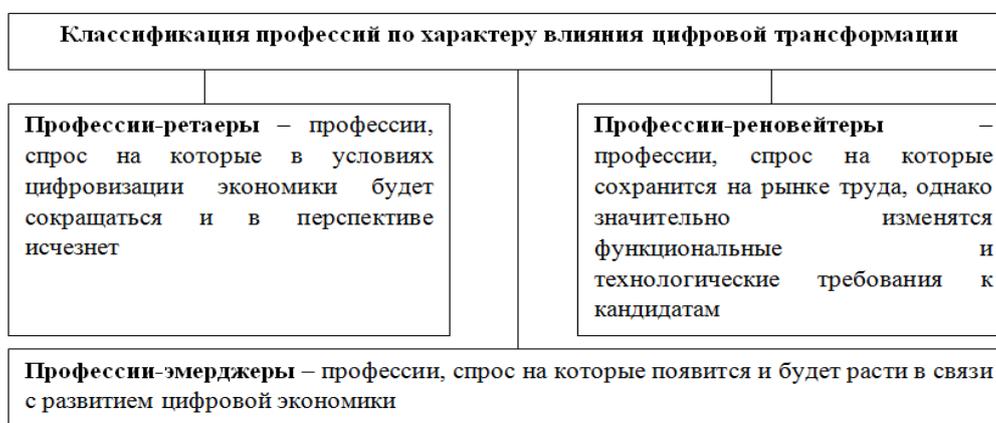


Рисунок 4. Классификация профессий по характеру влияния цифровой трансформации экономики на их востребованность [12]

Опосредованные четвертой промышленной революцией изменения в сфере труда привели к исчезновению профессий, потерявших актуальность (профессии-ретаеры), функциональной и технологической трансформации (профессии-реновейтеры), а также к появлению новых профессий вследствие цифровизации (профессии-эмерджеры). Горизонтом прогнозирования трендов развития рынка труда станет период до 2025–2030 гг. Однако, по данным Всемирного экономического форума (ВЭФ), 2023 г. уже усиливает востребованность работников, которые будут обучать остальных пользоваться новыми технологиями и самостоятельно их развивать. Речь идет о специалистах по анализу данных, искусственному интеллекту, машинному обучению, программистах, системных аналитиках и т. д.⁷

Одна из важнейших особенностей современного рынка труда в условиях становления цифровой экономики — это широкое распространение практики использования гибких, нестандартных форм занятости. На этой основе в ближайшее десятилетие будут создаваться рабочие места в так называемом виртуальном секторе, где от современного сотрудника будут требовать синтез умений и навыков: *hard skills* (в том числе *digital skills*) и *soft skills* [12].

По данным исследовательской и консалтинговой организации, специализирующейся на рынках информационных технологий Gartner, 30 % организаций внедрили искусственный интеллект в процессе рекрутинга в 2022 г. Такой подход со временем приводит к повышению производительности и улучшению показателей. Например, в западных организациях сервис Sora помогает автоматизировать рабочие процессы, создать рабочее пространство для каждого сотрудника. Другой пример — сервис Personio, который агрегирует большие данные и

⁷ The Future of Jobs Report 2018. World Economic Forum. [Электронный ресурс]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (дата обращения: 10.11.2022).

отслеживает параметры каждого сотрудника с момента собеседования до последующих этапов карьерного роста, помогая сотруднику в профессиональном развитии⁸.

Отечественные организации находятся на этапе разработки интеллектуальной системы, где работодатель получает возможность строить прогнозы, анализировать результативность сотрудников, необходимые инвестиции в обучение, а также составлять индивидуальную траекторию развития каждого работника [13]. Это дает современным организациям возможность повысить мотивацию и уровень вовлеченности отдельных сотрудников и команд на 20–30 %, а качество планирования обучения и развития работников на 70 %⁸.

Выводы

Таким образом, процессы цифровизации в системе кадрового менеджмента позволяют многократно повышать эффективность управления персоналом, что с большей вероятностью приведет к увеличению производительности труда и кадрового потенциала организации [14]. В связи с этим одной из приоритетных задач является внедрение и развитие новых ИТ. Санкции и кризисная ситуация в экономике стимулируют государство распространять свою экспансию в сфере ИТ и высоких технологий. Очевидно, что такое повышение невозможно без развития и совершенствования системы кадрового менеджмента, в рамках которой в статье рассматриваются человеческие ресурсы как драйвер развития цифровой экономики, а также выявлены факторы, определяющие необходимость развития цифровой грамотности персонала как базовое условие его профессионально-квалификационного уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Одегов, Ю.Г. Управление талантами — нужно Ли оно работодателю? / Ю.Г. Одегов, М.Н. Кулапов, П.А. Карасев // Вестник НГУЭУ. — 2020. — № 4. — С. 10–20. — DOI 10.34020/2073-6495-2020-4-010-020. — EDN AEBGFZ.
2. Коргова, М.А. Современные форматы кадрового менеджмента / М.А. Коргова // Менеджмент в России и за рубежом. — 2021. — № 5. — С. 79–85.
3. Латышева, Н.А. Проблемы кадрового менеджмента и пути их решения в современных условиях / Н.А. Латышева // Наука и бизнес: пути развития. — 2020. — № 4(106). — С. 133–135.
4. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креативная экономика. — 2022. — Том 16. — № 6. — С. 2445–2462. — doi: 10.18334/ce.16.6.114810.
5. Мартынова, М.Э. Цифровые технологии в управлении персоналом компании / М.Э. Мартынова, С.Г. Камшилов // Общество, экономика, управление. — 2019. — Т. 4. — № 4. — С. 69–74. — EDN FGMJUB.

⁸ Не винтики: как мотивировать сотрудников работать эффективнее. РБК. Тренды. [Электронный ресурс]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/6127a0899a79472c45b87e76> (дата обращения 12.01.2023).

6. Капустина, Н.В. Особенности адаптации персонала в условиях перехода к цифровой экономике / Н.В. Капустина // Актуальные проблемы современного общества и пути их решения в условиях перехода к цифровой экономике: материалы XIV международной научной конференции: в 4 частях, Москва, 05 апреля 2018 года. — Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2018. — С. 158–162.
7. Романов, М.С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации / М.С. Романов // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. — 2021. — № 2. — С. 63–70. — DOI 10.22394/2079-1690-2021-1-2-63-70. — EDN VOHDSV.
8. Фоменко, Н.М. Управление персоналом в современной организации: новая область исследований и ее перспективы / Н.М. Фоменко, К.А. Кураян // Экономика и предпринимательство. — 2021. — № 11(136). — С. 1286–1289. — DOI 10.34925/EIP.2021.11.136.260.
9. Моисеенко, Е.С. Повышение производительности труда в системе управления персоналом предприятия / Е.С. Моисеенко // Профессиональная ориентация. — 2019. — № 2. — С. 56–64. — EDN BWEDNW.
10. Алиев, И.М. Влияние цифровой экономики на производительность труда / И.М. Алиев // Экономика труда. — 2021. — Т. 8. — № 9. — С. 917–930. — DOI 10.18334/et.8.9.113488. — EDN DGJRZI.
11. Повышение эффективности управления производительностью труда организации на основе безопасных цифровых технологий / Г.П. Гагаринская, А.А. Хоровинников, Е.Г. Хоровинникова, Д.А. Журавлев // Вестник евразийской науки. — 2021. — Т. 13. — № 1. — С. 24. — EDN CENMCB.
12. Забелина О.В., Майорова А.В., Матвеева Е.А. Трансформация востребованности навыков и профессий в условиях цифровизации российской экономики // Экономика труда. — 2020. — Том 7. — № 7. — С. 589–608. doi: 10.18334/et.7.7.110666.
13. Гусев, А.А. Цифровизация трудовых отношений и ее влияние на производительность труда и стоимость компаний / А.А. Гусев // Экономика. Налоги. Право. — 2019. — Т. 12. — № 6. — С. 39–47. — DOI 10.26794/1999-849X-2019-12-6-39-47. — EDN JUSMFU.
14. Смирнов Ю.И., Скрипникова М.И., Мажиев Х.Н., Катабай П.Х., Долгополов Г.В. Мобильное приложение "профсоюз-онлайн" как один из ключевых аспектов цифровизации деятельности профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2020. № 3(82). С. 28–32.

Fomenko Natalia Mihaylovna

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russia
E-mail: fnata77@mail.ru

Kurayan Kristina Akopovna

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
South-Russian Institute of Management, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: kristinakurayan@rambler.ru

The impact of HR management on the qualifications of employees in the digital environment

Abstract. Within the framework of this article, an issue related to the study of the influence of personnel management on the professional and qualification level of employees in the digital environment is considered. The author notes that the widespread incorporation of modern personnel technologies does not exclude the role of the human factor in solving the problems of personnel management and, at certain stages of working with personnel, makes it possible to increase the efficiency of individual stages (staff selection, analysis of labor productivity, formation of remuneration, etc.). The author is convinced that a prerequisite for the development of an enterprise is the advanced training of HR managers. This is due to the fact that it is these employees who are implementing change programs and key personnel retention programs in difficult economic conditions. The article presents a graph that clearly reflects the level of productivity of some countries, on the basis of which the author formulates a conclusion about the backlog of Russia from its competitors. He cites two main reasons that hinder a more efficient and rapid increase in the pace of production in the country. In addition, the article presents a comparative analysis of the level of digital maturity of domestic organizations, which made it possible to study problematic issues in more depth and propose measures to increase labor productivity, on the basis of which the role of personnel management tools in human resource management is objectively enhanced, which is reflected in the aspect of encouraging staff to highly productive work, the formation of the ability for innovative thinking, the development of its creative potential. However, as the data of Rosstat presented in the article show, in Russia there is a shortage of qualified workers in almost all sectors of the economy. In this regard, the author formulates proposals aimed at minimizing this problem.

Keywords: personnel management; human resource management; labor productivity; digitalization; digital management technologies; ICT; advanced training; scientific and technological progress; economic efficiency