

Чэньси Сун
аспирант
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
Ростов-на-Дону, Россия
471906597@qq.com

Направления использования инструментов Human Capital Management в контексте повышения конкурентоспособности

В статье анализируются основные тенденции развития цифровой экономики РФ, исследуются инструменты Human Capital Management в контексте повышения качества управления фирмой и конкурентоспособности хозяйствующего субъекта на микроэкономическом уровне.

Ключевые слова: Human Capital Management, цифровая экономика, управление, персонал, фирма, конкурентоспособность.

Chensi Sun
student
South Federal University
Rostov-on-Don, Russia
471906597@qq.com

Directions for Using Human Tools Capital Management in The Context of Improvement Competitiveness

The article analyzes the main trends in the development of the digital economy of the Russian Federation, explores the tools of Human Capital Management in the context of improving the quality of company management and the competitiveness of an economic entity at the microeconomic level.

Keywords: Human Capital Management, digital economy, management, personnel, company, competitiveness.

В современных условиях одним из факторов повышения конкурентоспособности как хозяйствующих субъектов, функционирующих на микроэкономическом уровне, так и всей экономической системы в целом,

является цифровизация управленческих процессов, позволяющая снизить скорость принятия решений, повысить достоверность результатов обработки исходных данных. С учётом сказанного, не подлежит сомнению актуальность и научно-практическая значимость исследований, направленных на совершенствование управленческого механизма фирмы в контексте автоматизации процесса принятия решений. В связи с вышеизложенным, на первом плане выходит проблема подготовки квалифицированных кадров, способных работать в условиях цифровизации российской экономики.

Президиумом Совета при президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. утверждена национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»[4]. Программа предполагает реализацию федерального проекта «Кадры для цифровой экономики», рассчитанного на период с 1 ноября 2018 г. по 31 декабря 2024 г. Во исполнение данного проекта приняты федеральные законодательные акты, предусматривающие применение цифровых технологий при управлении персоналом организаций всех форм собственности (трудовые правоотношения), что предполагает учёт информации о трудовой деятельности сотрудников в цифровом формате. На государственном уровне предусмотрены меры стимуляционного характера, касающиеся развития цифровой отрасли экономики РФ. Как отмечают Анопченко Т. Ю., Лазарева Е. И., Лозовицкая Д. С., Мурзин А. Д. «в настоящее время для компаний, осуществляющих деятельность в области информационных технологий и имеющих государственную аккредитацию, предусмотрен ряд льгот, в частности, пониженные страховые взносы (не более 14% вместо 30%). Чтобы получить данные льготы организация должна заниматься разработкой программного обеспечения и работой с базами данных, при этом соблюдая ряд условий (не менее 90% всех доходов, полученных организацией за 9 месяцев года, составляют доходы от деятельности в области ИТ-технологий; средняя

численность работников не менее 7 человек и организацией получена государственная аккредитация)»[1].

Качественно важными последствиями вышеназванных процессов стали индивидуализация потребления, стимулированная развитием «онлайновой экономики», постепенно делающая приоритетной в деятельности хозяйствующих субъектов сферу оригинальных (инновационных) разработок, а также создание предпосылок для роста и эффективного развития экономики за счет расширения инновационных возможностей территориального маневрирования с учетом пространственных кумулятивных эффектов[2].

Анализ программы «Цифровая экономика» показывает, что цифровая трансформация затронет следующие компоненты:

- рынки, отрасли экономики;
- платформы, программно-аппаратные решения, технологии;
- деловая среда, в которой взаимодействуют экономические агенты, а также формируются предпосылки для разработки и внедрения программно-аппаратных и технологических решений; этот уровень охватывает не только нормативное регулирование, но и управленческий персонал организации (вне зависимости от формы собственности, структуры капитала).

При этом, управленческий персонал организации является одним из важнейших факторов достижения, установленных программой «Цифровая экономика» целевых ориентиров развития. По мнению С. Табулина[5], стремительные изменения в области высоких технологий, доступность связи и растущее проникновение мобильных устройств способствуют значительному увеличению количества цифровых платформ, предлагающих потребителям разнообразную информацию, способную повлиять как на их поведение, так и отношения между ними. В подобных условиях, успешные фирмы мониторят перспективные форматы изучения настроений, вкусов, предпочтений потребителей, оцифровывают жизненный цикл выводимых на рынок продуктов, модернизируют цепочки взаимодействия с контрагентами,

а также создают новые цифровые продукты и услуги для удовлетворения потребительского спроса. Важную роль в указанных процессах играют ИТ-подразделения. Как показывает практика, изучение появляющихся на рынке цифровых предложений позволяет своевременно заметить перспективную технологию, в т. ч. – управленческую, позволяющую сократить издержки фирмы и, вследствие сказанного, повысить её конкурентоспособность на рынке, показатели экономической эффективности и капитализации [3, 6].

В завершение сформулируем следующее. В ходе цифровизации российские организации, вне зависимости от формы собственности и структуры капитала, безусловно, будут, на начальном этапе, сталкиваться с некоторыми сложностями, касающимися применения передовых технологий и подбора сотрудников, обладающих необходимой квалификацией. Особенно остро встанет проблема формирования управленческого механизма, адекватного современным требованиям. Старые подходы к процессам управления изменениями могут тормозить процесс цифровизации и внедрения современных, инновационных технологий, снижая, тем самым, конкурентоспособность фирмы. В результате предприятиям приходится откладывать проекты, что на сегодняшний день является обычным явлением. К этому стоит добавить сложившиеся на рынке труда опасения в отношении сокращения рабочих мест, которые обусловлены достижениями в области искусственного интеллекта, обещающего более высокую производительность и эффективность в деле обслуживания клиентов.

Поэтому для успеха в реализации цифровой экономики российские предприятия нуждаются в новом мышлении и, что более важно, преобразовании своих трудовых ресурсов, которые должны способствовать достижению устойчивого конкурентного преимущества. Достижение обозначенной цели предполагает трансформацию функционального органа организации, в ведении которого находятся вопросы управления персоналом. Современные условия требуют от менеджмента хозяйствующих субъектов

внедрения в повседневную практику таких инструментов Human Capital Management модели оценки компетенций сотрудников, инновационные форматы их профессиональной аттестации, создание механизма формирования индивидуальных планов карьерного роста. Реализация подобного инструментария на микроэкономическом уровне способствует росту внутренних компетенций сотрудников и развитию кадрового потенциал цифровой трансформации фирмы. Не вызывает сомнений тот факт, что без инновационных управленческих подходов и цифровых технологий подобный процесс неосуществим.

Трансформация управленческой работы с персоналом предполагает внедрение в механизм менеджмента фирмы инновационных инструментов – в частности, HCM (Human Capital Management), позволяющих обеспечить успешную балансировку всех элементов системы управления персоналом с учётом факторов, детерминирующих специфику экономической деятельности фирмы. Цель подобной балансировки заключается в формировании единой информационной среды, позволяющей менеджерам службы управления персоналом оперативно, в режиме реального времени формировать цифровой профиль любого сотрудника, учитывающий его компетентность, должностные обязанности, уровень загруженности, производительность труда и другие параметры. Сумма указанных сведений может быть использована для подготовки рекомендаций относительно траектории профессионального развития сотрудника, с учётом стратегических целей и задач развития хозяйствующего субъекта. Использование цифровых нейросетевых технологий вместе с инструментами HCM позволяет достичь высокой степени достоверности результатов.

Следующей вехой в развитии новых подходов к работе с кадрами должно стать тестирование компетенций сотрудников предприятий. Здесь ожидается широкое применение средств виртуальной реальности, способных моделировать как штатные, так и нештатные производственные ситуации, что

позволит получить беспристрастную, лишенную предвзятости оценку, как профессиональных навыков, так и психологического состояния работника. Но самое главное, что инновационные подходы к подобной оценке способны выявить наиболее талантливых, способных сотрудников, с помощью которых будет формироваться необходимая культура современного производства и цифровой образ мышления. Это позволит предприятию получить конкурентное преимущество, стать лидером в своей отрасли и снизить риски.

Список источников и литературы:

1. Анопченко Т. Ю. Анализ ключевых параметров устойчивого инновационного развития региона в условиях цифровизации экономики / Анопченко Т. Ю., Лазарева Е. И., Лозовицкая Д. С., Мурзин А. Д. // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2019. №1 (104). С. 7-12.

2. Современные информационно-аналитические инструменты в инноватике и управлении; отв. ред. Е.И. Лазарева; Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону: Изд-во «Медиа-Полис». 2015.

3. Москаленко А. П. Инвестиционное проектирование: основы теории и практики / Москаленко А. П., Москаленко С. А., Ревунов Р. В., Вильдяева Н. И. // Санкт-Петербург, 2018. (1-е, Новое)

4. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации», утверждена Президиумом Совета при президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г.

5. Табулин С. Цифровая трансформация: кадры решают всё. <https://www.comnews.ru/digital-economy/content/117922/2019-02-18/cifrovaya-transformaciya-kadry-reshayut-vse> дата обращения 18 ноября 2019 г.

6. Pryadko I.A. Promotion of educational services in social networks / Pryadko I.A., Paytaeva K.T., Revunov R.V., Zelenova G.V., Evetskaya S.V. // Advances in Intelligent Systems and Computing. 2019. Т. 726. С. 931-942. DOI: 10.1007/978-3-319-90835-9_104

Выходные данные статьи:

Сун Ч. Направления использования инструментов Human Capital Management в контексте повышения конкурентоспособности. // Журнал «У». Экономика. Управление. Финансы. 2020. №1. Режим доступа: <https://portal-u.ru/index.php/journal/article/view/303>