

УДК 336

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ

Романов В. А.¹, Хубулова В. В.²

¹*Северо-Кавказский институт – филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Пятигорск, Россия*

²*Филиал ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Железноводске, Железноводск, Россия*

e-mail: rv-ilc@mail.ru

Статья посвящена использованию цифровой платформы в управлении человеческими ресурсами в социально-экономической системе. Представлена авторская модель цифровой платформы управления человеческими ресурсами, в основе которой лежат четыре основных элемента: цифровые навыки и знания, цифровой рабочий процесс, управление, цифровые технологии, направленные на модификацию парадигмы человеческого капитала. Показано, что по мере распространения цифровых технологий и беспроводных гаджетов темпам модификации механизмов к определению новых направлений развития человеческих ресурсов свойственно меняться в геометрической прогрессии. Эти изменения еще более усугубляются постоянными требованиями к повышению производительности труда и сокращению издержек, что затрудняет работодателям подстраиваться под динамику рынка труда. В совокупности эти тенденции определяются направлениями цифровой революции

Ключевые слова: цифровая платформа, социально-экономическая система, цифровизация, цифровая трансформация, Интернет вещей (IoT), искусственный интеллект.

ВВЕДЕНИЕ

Цифровая революция – это эпоха глобальной трансформации экономик, отраслей, компаний вне зависимости от масштаба функционирования и ресурсного обеспечения. В данном контексте модификация конкурентной среды предполагает изменение существующих бизнес-моделей, то есть распад традиционных цепочек создания стоимости. Как следствие, вместо них образуются новые сети создания ценности, в которых организации разрабатывают продукты и услуги в коллаборации с клиентами и партнерами. Результатом данного процесса является новая логика цифрового предпринимательства, открывающая определенный спектр возможностей для компаний и организаций, а также меняющая концепцию разработки бизнес-моделей для обеспечения цифровых подходов к организации трудовой деятельности, а именно управления человеческими ресурсами.

Компании больше внимания уделяют повышению вовлеченности и эффективности сотрудников за счет разработки цифровых платформ для формирования творческих команд. Организации внедряют решения по управлению человеческими ресурсами, чтобы выработать стратегию привлечения квалифицированных сотрудников, ориентированных на результат и обеспечить надлежащие внутренние коммуникации. Управление человеческими ресурсами компании предполагает организацию рабочего процесса, создание коммуникативных сетей и разработку механизмов для обеспечения производительности труда.

Размер глобального рынка управления человеческими ресурсами оценивается в 16,01 млрд долларов США в 2020 году, и ожидается, что в долгосрочной перспективе

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ...

он будет расти в среднем на 11,7 %. Ожидается, что достижения в области ИТ в сочетании с внедрением прогностической аналитики в процесс управления человеческими ресурсами будут стимулировать рост. Цифровая трансформация методов управления человеческими ресурсами позволяет выполнять традиционные мероприятия по управлению персоналом за более короткий срок и с наименьшими затратами. Это способствует эффективному управлению человеческими ресурсами, согласованности организационной стратегии с индивидуальными целями сотрудников и эффективному развитию организации.

Как следствие, распространение аналитики данных, машинного обучения, Интернета вещей (IoT) и искусственного интеллекта (ИИ) будет способствовать росту рынка. Многочисленные провайдеры управления человеческими ресурсами создают инновационные решения, которые включают новейшие технологии в системы для повышения организационной эффективности. Поставщики решений разрабатывают программные интерфейсы, которые впоследствии интегрируются в цифровые рабочие места, что позволяет работодателям и сотрудникам получать доступ к информации и данным в любой точке земного шара.

ОСНОВНОЙ МАТЕРИАЛ

Организации по всему миру сосредоточены на создании цифрового рабочего места, которое обеспечивает высокую производительность, гибкость и мобильность, а также включает в себя цифровые технологии. Как следствие, происходит интеграция от устаревших систем к цифровому управлению человеческими ресурсами, которая играет важную роль в централизации данных управления персоналом в организации, что обеспечивает доступность информации и данных.

В то время как основные подходы к управлению человеческими ресурсами начали трансформироваться еще во времена сельскохозяйственной и промышленной революций, широкое распространение информационных технологий навсегда изменило способы взаимодействия, сотрудничества и общения людей как внутри рабочих процессов, так и во внешней среде.

Хотя нет жестких ограничений формирования дизайна цифровых платформ управления человеческими ресурсами, которые предоставляет организациям инструмент для понимания на какой стадии цифрового развития они находятся и определения возможностей для поддержки лучшего способа ведения бизнеса, способствующего целостному представлению о реализации и функционирования цифровых платформ.

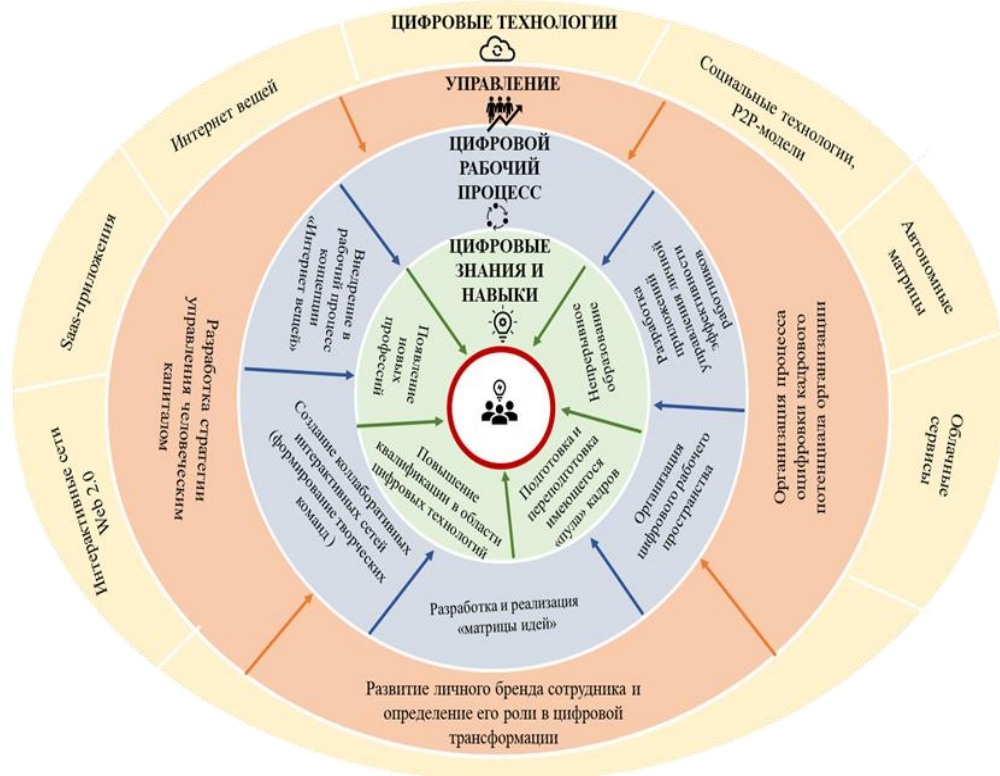


Рисунок 1. Цифровая платформа управления человеческими ресурсами

Как следствие, в результате исследования была разработана модель цифровой платформы управления человеческими ресурсами (далее Платформа), которая может быть апробированная в различных отраслях. В основе платформы лежат четыре основных элемента: цифровые навыки и знания, цифровой рабочий процесс, управление, цифровые технологии, которые направлены на модификацию парадигмы человеческого капитала. Каждая из этих элементов содержит в себе ряд подэлементов, направленных на оцифровку человеческого капитала. Рассмотрим подробно структуру данной платформы:

1. Цифровые навыки предполагают появление новых профессий, повышение квалификации в области цифровых технологий; подготовка и переподготовка имеющегося «пула кадров», а также непрерывное образование. В данном контексте следует отметить, что необходимым процессом для оцифровки кадров является динамичность и обновление информационных потоков, т. е. формирование нового пласта знаний.

2. Цифровой рабочий процесс формируется на разработке и реализации «матрицы идей»; организации рабочего места; создание коллаборативных интерактивных сетей (формирование творческих команд); внедрение в рабочий процесс концепции «Интернет вещей», разработка приложения управления личной эффективностью работника.

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ...

3. Для осуществления управления человеческими ресурсами необходимо разработать стратегию управления человеческим капиталом; организовать процесс оцифровки организационного потенциала кадрового потенциала организации; развить личный бренд сотрудника и определить его роль в цифровой трансформации.

4. Как следствие, для процесса трансформации необходимо внедрение цифровых технологий: Интернета вещей, автономных матриц, облачных технологий, социальных технологий (P2P матриц), SaaS-приложений, интерактивных сетей Web 2.0.

Цифровая революция ресурсами включает в себя все технологии, которые люди могут использовать для формирования платформы управления человеческими ресурсами как предложенных авторами, так и те, которые еще предстоит внедрить. Они могут варьироваться от HR-приложений и основных бизнес-приложений до электронной почты, мгновенной коммуникации и корпоративных социальных медиаинструментов и комплектов виртуальной реальности.

ВЫВОДЫ

Таким образом, по мере распространения цифровых технологий и беспроводных гаджетов темпам модификации механизмов к определению новых направлений развития человеческих ресурсов свойственно меняться в геометрической прогрессии. Эти изменения еще более усугубляются постоянными требованиями к повышению производительности труда и сокращению издержек, что затрудняет работодателям подстраиваться под динамику рынка труда. В совокупности эти тенденции определяются направлениями цифровой революции.

В то время как сотрудничество в сетях создания ценности с клиентами, партнерами и поставщиками приобретает все большее значение, включая способы работы, организацию, процессы и системы – должно быть адаптировано и оцифровано. В то же время требования и ожидания сотрудников и новых талантов, способных гибко работать, продолжают расти.

Сегодня необходим новый набор навыков цифрового бизнеса и работы. Организациям следует уделять больше внимания карьерным стратегиям, мобильности талантов, а также организационным экосистемам и сетям, чтобы облегчить как индивидуальное, так и организационное переосмысление. Проблема заключается не просто в «переквалификации» или планировании новой, лучшей карьеры. Вместо этого организации должны по-новому взглянуть на лидерство, структуру, разнообразие, технологии и общий опыт сотрудников. Как следствие, одним из основных направлений цифровой трансформации является формирование и обновление имеющейся базы знаний, что определяет новую тенденцию в образовании – непрерывное образование, направленное на развитие нового пласта специалистов в области цифровых технологий и образование или изменение видов трудовой деятельности, т. е. появление новых профессий.

Важно, чтобы организации определили четкие границы цифровой платформы управления человеческим капиталом, что является неотъемлемой частью общей цифровой трансформации, а также план реализации. Необходимо сформулировать

четкие цели, чтобы следить за ходом достижения желаемых результатов и изменений как для сотрудников, так и для партнеров и клиентов. Цели необходимы для правильного направления развития бизнес-процессов, корпоративного управления и рабочих процедур. Цифровое ноу-хау развивается благодаря обучению и подбору персонала, чтобы сотрудники могли воспользоваться новыми цифровыми инструментами. Организационную структуру компании также необходимо будет адаптировать для обеспечения взаимодействия, например, между информационными технологиями, персоналом и основным бизнесом. В данном контексте авторами в ходе исследования разработана модель цифровой платформы управления человеческим потенциалом, которое может быть применено к деятельности любой организации вне зависимости от отрасли.

Список литературы

1. Gnezdova J. V., Rudakova E. N., Zvyagintseva O. P. Systematic contradictions of modern economic systems that hinder formation and development of industry 4.0 in the conditions of knowledge economies formation and methods of overcoming them/Industry 4.0: industrial revolution of the 21st century. «Studies in systems, decision and control» Cham, switzerland, 2019. P. 211–218.
2. Khubulova V. V., Taimaskhanov Kh. E., Salgiriev R. R., Shakhgiraev I. U. Industry 4.0 and building digital space in the context of territorial development // The European proceedings of social & behavioural sciences epsbs. 2019. P. 1644–1651.
3. Slepakov S. S., Novoselova N. N., Khubulova V. V. Revival and renewal of political economy // Lecture notes in networks and systems. 2019. Vol. 57. P. 443–450.

Статья поступила в редакцию 30.06.2021