

УДК: 331.104

ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Н.Г. Гончаренко¹⁾

1) канд. экон. наук, доцент АНОО ВО «Кубанский ИПО», г. Краснодар, Россия; goncharenko_nata70@mail.ru

Аннотация: С учетом новых потребностей формирования устойчивых экономических показателей, важно создать предпосылки для эффективного использования трудового потенциала. Грамотно выстроенная политика управления персоналом дает возможность сформировать условия для реализации профессиональных способностей, направленных на достижения стратегических целей предприятия. В статье рассмотрены преимущества комплексного использования методов управления персоналом, дана их характеристика, проанализированы преимущества трансформационных процессов управления персоналом в условиях цифровизации.

Ключевые слова: персонал предприятия, управление персоналом, трансформация методов управления; цифровые технологии.

TRANSFORMATION OF PERSONNEL MANAGEMENT METHODS IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

N. G. Goncharenko¹⁾

1) Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Kuban IPO, Krasnodar, Russia;; goncharenko_nata70@mail.ru

Abstract: Taking into account the new needs for the formation of sustainable economic indicators, it is important to create prerequisites for the effective use of labor potential. A well-designed HR management policy makes it possible to create conditions for the realization of professional abilities aimed at achieving the strategic goals of the enterprise. The article examines the advantages of the integrated use of personnel management methods, describes their characteristics, and analyzes the advantages of transformational personnel management processes in the context of digitalization.

Keywords: personnel of the enterprise, personnel management, transformation of management methods; digital technologies.

Персонал предприятия - это часть ресурсного потенциала. От того насколько правильно организован процесс его использования, зависят результаты деятельности предприятия. В современных условиях организация труда предусматривают увеличение эффективности работы предприятий при уменьшении всех затрат, в т. ч. и трудовых. Инновационные процессы в экономике качественно меняют подходы к

управлению персоналом. Трансформация методов управления выстраивает особую траекторию взаимодействия руководителей и подчиненных. «Профессиональный менеджер, грамотный управленец будет ставить основным управленческим приоритетом кадровую политику, а именно стремиться применять различные методики, приемы для повышения эффективности и инициативности своих подчинённых на достижение целей и выполнения миссии организации, при этом учитывая и удовлетворяя личные потребности своего коллектива» [1, с.185].

Управление персоналом - это совокупность приемов и методов воздействия на работников для достижения ключевых целей организации. К методам управления персонала относят: административные, экономические и социально-психологические (рис. 1):



Рисунок 1 - Характеристика методов управления персоналом

Каждый из представленных методов оказывает определенное воздействие на персонал предприятия, а их комплексное применение направлено на достижение главной цели – повышение уровня экономической эффективности и достижения высокого уровня конкурентоспособности предприятий.

Сегодня происходит активный переход от использования традиционных средств производства к внедрению цифровых передовых технологий во всех сферах деятельности. Инновационные процессы в экономике тесно связаны между собой и направлены на создание условий для бесперебойной работы, снижению затрат при производстве и обмене продукции, повышению эффективности хозяйственной деятельности, а трансформационные управленческие процессы способствуют более рациональному использованию персонала и рабочего времени. Цифровые технологии применяется при планировании, приеме на работу,

определении эффективности использования трудовых ресурсов, создают возможности для повышения квалификации, профессиональной переподготовке без отрыва от производства. Эти предпосылки формируют новые трудовые отношения, что качественно меняет всю сферу управления персоналом.

Интерес в научной среде к необходимости трансформации методов управления персоналом, свидетельствует об актуальности этого вопроса (табл. 1)

Таблица 1 - Современные взгляды на трансформацию процесса управления персоналом в условиях цифровизации

Авторы	Преимущества цифровизации в управлении персоналом
Зуева З. В., Катровский Ю. А.	«Среди плюсов цифровизации выделяют гибкость, автоматизацию процессов, повышение скорости и разнообразие возможностей. Появляются совершенно новые трудовые отношения, методы управления, неисследованные психологические особенности взаимоотношений организации и работников.» [2, с. 64].
Кленова Т.В.	«Управление персоналом - достаточно сложный, неоднозначный и структурированный процесс, а при внедрении в него новых технологий этот процесс становится еще функциональнее и шире» [3, с. 8].
Дмитриева С.В.	«Цифровизация бизнес-процессов менеджмента персонала в организации должна быть нацелена не только на повышение эффективности деятельности в этой сфере, но и на содействие эффективной трудовой деятельности работников и достижения целей стратегии организационного развития» [4, С. 623].
Дементьева А.Г.	«применение цифровых технологий получает активное распространение в системе управления людьми от процесса планирования персонала до последующей оценки и управления карьерой, позволяя компаниям более детально оптимизировать и контролировать проводимые мероприятия». [5, С. 23].
Романов М. С.	«Переход управления персоналом в цифровую среду приводит к трансформации задач, базовых функций и самой структуры управления» [6, С. 64].

Как видим, цифровая трансформация оказывает позитивное воздействие на процесс управления персоналом. Качественно меняются трудовые отношения, по-новому выстраиваются взаимодействия в трудовом коллективе, повышается корпоративная культура.

Возможности цифровых технологий сегодня активно используются в организации деятельности предприятий. При этом анализируя цели использования интернета в организациях, можно отметить, что наиболее часто они применяются именно в сфере управления персоналом, что объясняется необходимостью быстрого решения вопросов и рациональному использованию рабочего времени (рис. 2):

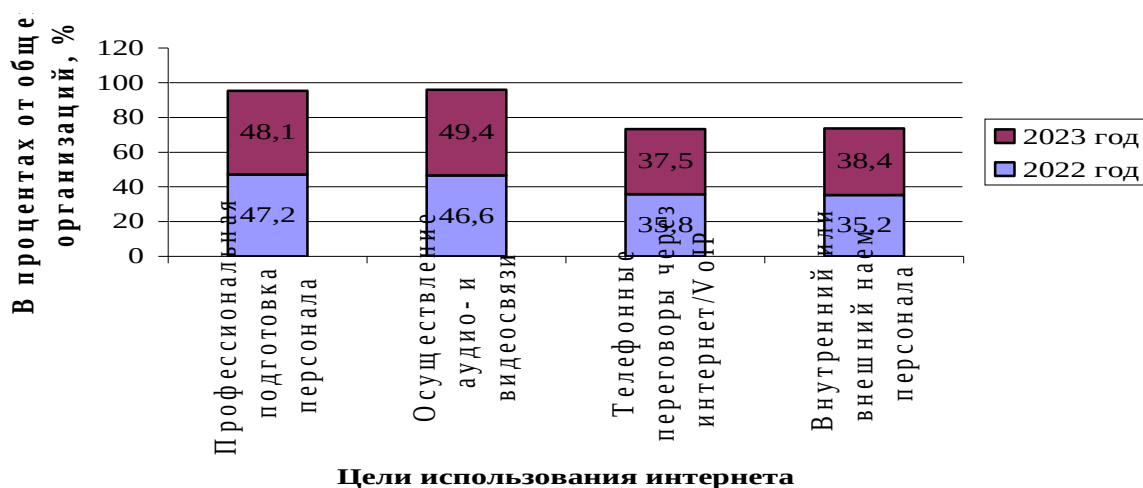


Рисунок 2 - Цели использования интернета в организациях за 2022-2023 годы [7, с. 188; 8, с. 48]

Анализ использования цифровых технологий показывает, какие из их видов [8, с. 49] пользуются наибольшей популярностью в деятельности предприятий (табл. 2)

Таблица 2 – Ранжирование видов цифровых технологий, применяемых в организациях в 2023 году

Виды цифровых технологий	Процент от общего числа организаций, %	Ранжирование видов цифровых технологий применяемых в организациях
Облачные сервисы	26,7	1
Цифровые платформы	17,1	2
Технологии сбора, обработки и анализа больших данных	15,3	3
Геоинформационные системы	12,2	4
Интернет вещей	11,2	5
RFID-технологии	9,1	6
Технологии искусственного интеллекта	4,9	7
Промышленные роботы / автоматизированные линии	2,7	8
Аддитивные технологии	1,9	9
«Цифровой двойник»	1,5	10

Таким образом, существующие тенденции цифровизации свидетельствует о позитивной динамике их использования. Различные виды цифровых технологий позволяют формировать огромные массивы информации, сокращают время поиска, обработки и анализа информации, способствуют снижению транзакционных издержек и формированию добавленной стоимости для пользователей [8, с. 118] и пр. Формат взаимодействия с персоналом с «offline» меняется на формат «online». Трансформация методов управления персоналом, под воздействием этих процессов, будет способствовать более быстрому реагированию на любые внутренние и внешние изменения. Этот процесс качественно меняет подходы к организации труда, уменьшается нерациональное

использование рабочего времени, повышается производительность труда, создаются условия для карьерного роста, саморазвития персонала.

Список использованных источников:

1. Фетисова, А. В. Современные методы профессионального управления персоналом организации: преимущества и недостатки / А.В. Фетисова, С.И. Батракова, О.Е. Рущицкая, Л.М. Стахеева, Л.Н. Петрова // Право и управление. - 2023. - №4. – с. 183-188. - DOI:10.24412/2224-9133-2023-4-183-188. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-professionalnogo-upravleniya-personalom-organizatsii-preimuschestva-i-nedostatki> (дата обращения: 20.03.2025). – Текст электронный.

2. Зуева, З. В. Использование цифровых технологий в управлении персоналом/ З.В.Зуева, Ю.А. Катровский // Бизнес-образование в экономике знаний. 2021. №2 (19). – с 64-68. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 24.03.2025). – Текст электронный.

3. Кленова, Т.В. Возможности и риски управления персоналом в условиях цифровой трансформации систем управления./ Т.В. Кленова // Международный бизнес. – 2024.- №(2 (8)). – с. 6-12. - URL: <https://ibj.mgimo.ru/jour/article/view/74/112> (дата обращения: 19.03.2025). - Текст электронный.

4. Дмитриева, С.В. Цифровые технологии в управлении персоналом: сущность, тенденции, развитие./ С.В. Дмитриева// Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2022. – Том 12. - № 9-1. - с. 622-630. - DOI: 10.34670/AR.2022.75.74.062.- URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=50103867> (дата обращения: 20.03.2025). - Текст электронный.

5. Дементьева, А.Г. Цифровизация управления персоналом: новая реальность в современных условиях. / А.Г. Дементьева // Международный бизнес. – 2024. - (2 (8)):22-32. - URL: bj.mgimo.ru/jour/article/view/76 (дата обращения: 20.03.2025). – Текст электронный.

6. Романов, М. С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. - 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-aspekty-upravleniya-personalom-v-ramkah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 21.03.2025). – Текст электронный.

7. Индикаторы цифровой экономики: 2024: статистический сборник / В. Л. Абашкин, Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. - URL:<https://issek.hse.ru/news/892383987.html> (дата обращения: 17.03.2025). – Текст электронный.

8. Цифровая экономика: 2025: краткий статистический сборник / В. Л. Абашкин, Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2025.- URL: <https://issek.hse.ru/news/1026730357.html> (дата обращения: 23.03.2025). – Текст электронный.