

Оригинальная статья / Original article

<https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-2-194-205>

Управление человеческими ресурсами с использованием HR-технологий в условиях цифровизации экономики

М. В. Соловьева¹ ✉, И. Е. Белоус¹, К. Д. Филиппова¹

¹ Финансовый университет при Правительстве РФ
Ленинградский просп. 49, г. Москва 125993, Российская Федерация

✉ e-mail: m.bond@mail.ru

Резюме

Актуальность. Рассмотрены изменения в сфере управления человеческими ресурсами в современных условиях цифровизации экономики, анализ положительных и отрицательных последствий ее влияния. Особо обозначены основные направления трансформации рынка труда и форм занятости населения, а именно: разработка инновационных методов и инструментов в HR-сфере; использование электронных ресурсов для рекрутинга; проявление отраслевых сдвигов в структуре спроса на труд; появление и развитие нетипичных форм занятости и поляризация рынка труда; быстрое обновление перечня профессий и востребованных навыков работников; нивелирование национальных границ рынка рабочей силы.

Цель – рассмотреть современные взгляды на концепцию эффективной HR-деятельности.

Задачи. На основе данных исследований о цифровизации HR-отделов в отечественных компаниях различного уровня выделить основные тенденции изменения системы управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики; обосновать мнение о том, что данные изменения требуют ответной реакции от службы управления человеческими ресурсами в организации и заметно модифицируют перечень их функций.

Методология. Используются методы: теоретического анализа источников исследуемой проблемы; прогнозирования рассматриваемой ситуации; экспертных оценок.

Результаты. На основе проведенного исследования получены следующие основные результаты: проанализированы направления развития функций кадровой службы предприятия и принципов ее работы с персоналом. Данные тенденции заключаются в: трансформации структурно-организационного построения предприятий; расширении аутсорсинга персонала; развитии кадровой аналитики и персонализации; повышении внимания к формированию позитивного HR-бренда работодателя; цифровизации технологий HR-управления; изменении подхода к корпоративному обучению; прогнозировании будущих профессиональных навыков и компетенций; изучении возможности превентивной подготовки кадров по новым направлениям; повышении требований к HR-менеджеру.

Выводы. Исследование дало возможность рассмотреть влияние цифровизации на рынок труда и, в частности, на сферу управления человеческими ресурсами. Особое внимание уделено использованию программных продуктов и современных информационных средств управления в HR-менеджменте. Проанализированы преимущества внедрения информационных HR-технологий в решении социально-экономических задач.

Ключевые слова: человеческие ресурсы; HR-менеджмент; управление; цифровизация экономики.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Соловьева М. В., Белоус И. Е., Филиппова К. Д. Управление человеческими ресурсами с использованием HR-технологий в условиях цифровизации экономики // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 2. С. 194–205. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-2-194-205>.

Поступила в редакцию 30.01.2022

Принята к публикации 18.01.2022

Опубликована 29.04.2022

© Соловьева М. В., Белоус И. Е., Филиппова К. Д., 2022

Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент /
Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management. 2022; 12(2): 194–205

Human Resource Management Using HR Technologies in the Context of the Digitalization of the Economy

Marina V. Soloveva¹ ✉, Irina E. Belous¹, Ksenia D. Filippova¹

¹ Financial University under the Government of the Russian Federation
49 Leningradskiy prospect, Moscow 125993, Russian Federation

✉ e-mail: m.bond@mail.ru

Abstract

Relevance. Currently, close attention is attracted by changes in the field of human resource management in modern conditions of digitalization of the economy, analysis of its positive and negative consequences. The main directions of transformation of the labor market and forms of employment of the population are highlighted, namely: the development of innovative methods and tools in the HR-sphere; use of electronic resources for recruiting; manifestation of sectoral shifts in the structure of labor demand; the emergence and development of atypical forms of employment and the polarization of the labor market; quick update of the list of professions and skills in demand for employees; leveling the national boundaries of the labor market.

The purpose is to consider modern views on the concept of effective HR activities.

Objectives. Based on research data on the digitalization of HR departments in domestic companies of various levels, highlight the main trends in changes in the human resource management system in the context of the digitalization of the economy; substantiate the opinion that these changes require a response from the human resource management service in the organization and significantly modify the list of their functions.

Methodology. The following methods were used: theoretical analysis of the sources of the problem under study, forecasting the situation under consideration, expert assessments.

Results. On the basis of the study, the following main results were obtained: the directions of development of the functions of the personnel service of the enterprise and the principles of its work with personnel were analyzed. These trends are: transformation of the structural and organizational structure of enterprises; expanding outsourcing of personnel; development of HR analytics and personalization; increased attention to the formation of a positive HR-brand of the employer; digitalization of HR management technologies; changing the approach to corporate training; predicting future professional skills and competencies; exploring the possibility of preventive training in new areas; increasing requirements for the HR manager.

Conclusions. The study made it possible to consider the impact of digitalization on the labor market and, in particular, on the field of human resource management. Particular attention is paid to the use of software products and modern information management tools in HR management. The advantages of introducing information HR-technologies in solving social and economic problems are analyzed.

Keywords: human resources; HR management; management; digitalization of the economy.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Soloveva M. V., Belous I. E., Filippova K. D. Human Resource Management Using HR Technologies in the Context of the Digitalization of the Economy. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management.* 2022; 12(2): 194–205. (In Russ.) <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-2-194-205>.

Received 30.01.2022

Accepted 18.01.2022

Published 29.04.2022

Введение

Интеллектуализация трудовой деятельности и рост роли человеческого капитала в деятельности предприятий повышают внимание к процессам управления человеческими ресурсами. Современные условия ведения бизнеса требуют

от предпринимателей не только вовремя реагировать на изменения рыночной среды, в которой функционирует их компания, но и развивать внутреннюю среду, в т. ч. и систему управления персоналом.

В настоящее время концепция управления человеческими ресурсами

рассматривает работника в единстве трех взаимосвязанных компонентов: как трудовую функцию, участника социальных отношений и личности. Поэтому отношение к людям как к социальной ценности аргументирует разумность инвестиционного, стратегического подхода к формированию, развитию и использованию человеческого капитала.

Человеческими ресурсами (human resources) считают трудоспособное население, которое является материальной основой человеческого потенциала, характеризующего степень развития физических и духовных способностей человека [1].

Материалы и методы

В экономической теории термином «человеческие ресурсы» определяют совокупную ценность самого труда (величина трудовых ресурсов зависит в основном от количества работников) и человеческого потенциала этих работников. В свою очередь, человеческий потенциал экономики описывается как резерв интеллекта, опыта, здоровья и творческой активности, а также общекультурной и профессиональной компетентности, способности к постоянному развитию и совершенствованию. Именно в таком аспекте человек по-новому предстает в системе общественного производства.

Повышение интереса к развитию человеческих ресурсов заостряет внимание на многообразии способов достижения эффективной HR-деятельности. Ее разновидности, так называемые «жесткий» и «гибкий» подходы к управлению человеческими ресурсами, определяют само содержание HR-менеджмента [2].

«Жесткий» подход осуществляется методами, способствующими формированию конкурентного преимущества компании путем создания дополнительной ценности человеческого капитала. Такой подход основан на аспектах управления численностью персонала: количественном, измерительном и стратегическом.

«Гибкий» подход рассматривает сотрудников не как объект, а, прежде всего, как средство управления. Поэтому его основной идеей является вовлечение персонала в процесс управления, создание благоприятных условий для общения и т. п. Таким образом, формируется доверие работников и их приверженность целям компании.

Как показывает практика, в большинстве компаний в настоящее время комбинируется использование «гибкого» и «жесткого» подходов к HR-менеджменту.

В целом же в современном управлении человеческими ресурсами принято выделять три подсистемы:

1. Подсистема формирования человеческих ресурсов (определение необходимости и своевременное обеспечение количественной потребности в работниках в соответствии с принятой в компании стратегией).

2. Подсистема использования человеческих ресурсов (обеспечение надлежащих условий для реализации профессиональных, творческих, интеллектуальных и т. п. способностей работников).

3. Подсистема развития человеческих ресурсов (повышение профессионального уровня и компетенций работников в соответствии с задачами развития организации).

Можно проводить классификацию HR-технологий по разным признакам. Наиболее известный способ – это классификация по направлениям HR-деятельности (т. е. собирательное определение функций HR-менеджера):

– анализ рабочих условий и планирование потребности в соответствующих кадрах;

– поиск, подбор и отбор персонала, его адаптация;

– обучение и развитие, планирование карьеры;

– оценка и контроль эффективности трудовой деятельности, мотивация персонала.

Накопленный опыт в сфере психодиагностики, практической психологии и организационной психологии обусловили быстрое развитие технологий в сфере управления человеческими ресурсами. Кроме того, с повышением роли информационных технологий заметно ускорился процесс обработки данных, передача информации и коммуникации.

Современные процессы цифровизации экономики стремительно изменяют сферу труда: формируются новые виды социально-трудовых отношений, повышаются темпы накопления и распространения информации, изменяются технологии, способы работы и компетенции персонала [3].

Российская Федерация взяла курс на цифровизацию экономики. В рамках реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 года» и от 21.07.2020 г. № 474 «О национальных целях развития РФ на период до 2030 года» сформирована национальная программа «Цифровая экономика РФ».

Главными экономическими стратегическими ресурсами диджитализации становятся совокупность и сложное сочетание информации, знаний и интеллекта. Однако основной базой формирования конкурентных преимуществ является, прежде всего, инновационный труд персонала любой организации, его способность к профессиональной мобильности.

Цифровая экономика с точки зрения социальных аспектов управления человеческими ресурсами – это не только более высокая производительность труда, но и, прежде всего, труд, который осуществляется творческими, креативными работниками, насыщенными знаниями. Повышение скорости обработки информации, автоматизация процессов снимают с сотрудников бремя рутинной работы и видоизменяют содержание и характер труда, формы занятости, структуру рабочих мест, а также выдвигают новые требова-

ния к подготовке квалифицированных кадров [4]. Инновационные информационные технологии: облачные вычисления, блокчейн, машинное обучение, искусственный интеллект (имитация когнитивных функций человека), нейронные сети, – способствуют ускоренному развитию интернет-экономики [3].

Последствия внедрения новых технологий проявляются как с положительной, так и с отрицательной сторон. Среди «плюсов» цифровизации экономики можно отметить появление новых профессий и компетенций, развитие фриланса, повышение производительности труда, развитие системы электронных денег, снижение издержек. Важным аспектом является также «прозрачность» проводимых операций, что ведет к уменьшению бюрократии и снижению коррупции. Диджитализация также практически убирает «человеческий» фактор, т. е. возможность ошибки сотрудника под влиянием эмоций или физического состояния [5].

«Минусами» цифровизации экономики можно назвать неизбежное сокращение численности работников по мере роботизации производства, а также исчезновение невостребованных профессий и компетенций. Кроме того, повышение риска утечки информации и использование персональных данных для манипуляции людьми может привести к росту числа интернет-мошенников. Сложность внедрения новых информационных технологий также обусловлена отсутствием у персонала навыков работы по их использованию.

Одним из ключевых направлений, которые в условиях цифровой экономики в первую очередь подвергаются модернизации, является именно управление человеческими ресурсами. Социальная адаптация населения к вызовам диджитализации экономики требует развития новых навыков, непрерывного повышения уровня квалификации, ориентации в интернет-пространстве. Все это постепенно становится необходимым для большин-

ства специализаций и профессий. В этом плане очень важны активная политика на рынке труда, более гибкие образовательные системы и непрерывное обучение. Цифровые технологии в обучении позволяют людям легче и быстрее находить и просматривать образовательный контент, что значительно интенсифицирует процесс передачи знаний от человека к человеку [6].

Сейчас трансформация в сфере управления человеческими ресурсами набирает обороты и становится естественным процессом, а традиционные методы найма, содержания и развития лучших сотрудников перестают работать, поэтому возникает потребность в разработке инновационных методов и инструментов в сфере управления человеческим капиталом предприятий. Пользуясь множеством информационных систем и взаимодействуя с социальными сетями, предприятия накапливают большие объемы данных, а работа с ними, соответственно, становится основным вектором цифровизации современного HR-специалиста. Отсюда высокая потребность в соответствующих знаниях и навыках для применения цифровых технологий в трудовой деятельности [7].

Вслед за реорганизацией рынка труда появление цифровых платформ и технологий трансформирует механизмы занятости. Заметно меняется сам подход к общению работодателей с работниками. В компании, часть сотрудников которой работает удаленно, необходимо по-другому ставить задачи и осуществлять контроль [8].

С каждым годом цифровизация расширяет возможности для HR-менеджмента и предлагает различные приложения, адаптированные под его задачи. Благодаря специализированным веб-сервисам стремительно растут объемы информации о вакансиях, работодателях и работниках. Сегодня IT-технологии широко используются во время профессионального подбора, оценки и развития персо-

нала. Веб-сервисы повышают доступность и открытость информации в сети. Поэтому становится важным научиться обрабатывать большие массивы данных для того, чтобы помочь людям и организациям принимать эффективные решения [9].

Еще одним результатом заметного влияния цифровизации на HR-сферу является отраслевой сдвиг. Это выражается в том, что возникают принципиально новые профессии и, как следствие, рабочие места и вакансии, связанные с современными информационными технологиями. При этом происходит снижение спроса на традиционные виды деятельности, что приводит к исчезновению многих профессий, ранее являвшихся массовыми. Поэтому эти изменения требуют соответствующей реакции рынка образовательных услуг по подготовке специалистов с навыками, соответствующими требованиям рынка труда [10].

Цифровизация экономики также приводит к распространению таких нетипичных форм занятости, как телеработа (дистанционная работа) и фриланс (свободная работа), которые значительно меняют условия труда, позволяя сотруднику выполнять его вне места нахождения работодателя [11].

В последние годы возникла такая нетипичная форма занятости, как работа с использованием интернет-платформ (например, водители, работающие на платформе Яндекс-такси или Uber). Для обозначения сотрудников, которые предлагают свой труд на интернет-платформе, появился даже специальный термин «работник платформы». Однако на вопросы о том, могут ли сами интернет-платформы признаваться в качестве работодателей и каков статус тех, кто работает на онлайн-платформе, до сих пор нет ответов.

Уже сейчас HR-специалисты не могут спрогнозировать, какие навыки и принципиально новые профессии появятся в условиях цифровизации.

Но уже понятно, что главным становится не просто наличие знаний, а способность эффективно их создавать и применять. Другими словами, ценится умение из множества решений выбрать нужное, применяя знания на практике. Поэтому основой формирования человеческих ресурсов нового типа являются креативность, способность к творчеству. Создание и использование оригинальных идей, умение по-новому видеть и компоновать уже существующие технологии становятся более важными, чем умение придерживаться традиционного мышления [12].

Цифровизация также повлияла на усиление тенденции поляризации рынка труда. Происходит заметное разделение рабочих мест по условиям трудоустройства (постоянное, временное, удаленное) и оплате труда (низкооплачиваемые в традиционных секторах экономики и высокооплачиваемые в сфере ИТ). Неотъемлемой чертой такого рынка труда является рост нестандартных форм занятости. В этих условиях аутсорсинг и реализация таких гибких видов занятости, как дистанционная работа, работа в условиях сокращенного рабочего времени или неполной рабочей недели, являются наиболее приоритетными. Однако это приводит к снижению уровня занятости. Так как рабочие места с рутинным характером труда будут стремительно исчезать в процессе дальнейшей роботизации и автоматизации, то будет наблюдаться рост доли тех профессий, где необходимо постоянное дообучение или переобучение [13].

Важным социальным фактором цифровизации является то, что она нивелирует национальные границы рынка рабочей силы, так как у сотрудника появляется возможность выполнения работы вне места нахождения работодателя, т. е. удаленно. Широкое распространение в Интернете онлайн-платформ вакансий и бирж труда полностью изменило систему принятия решений о найме работников и о трудоустройстве в каждой стране.

Бизнес в России сегодня находится на стадии частичной диджитализации. Так индекс цифровизации российских компаний равен 1,84, а западных компаний – 2,08. Около 25% отечественных предприятий пока не готовы преодолеть уровень «бумажного HR», и только 9% компаний приближаются к высшей точке – «интеллектуальному HR», но еще ее не достигли. В применении мировых практик цифровизации лидируют банки и финансовые организации, ИТ- и телекоммуникационные компании, а также компании металлургической и горнодобывающей отраслей. Немного отстают от лидеров медиа и Интернет, розница и фармацевтика. Хуже обстоят дела с диджитализацией у нефтегазовой отрасли, транспорта и производства. Среди отстающих – строительство, образование и энергетика [14].

Отечественные предприятия шаг за шагом начинают использовать различные ИТ-инструменты в HR-сфере. Наглядным примером являются новые разработки выпускников программы HRUP, организованной в 2020 г. бизнес-инкубатором ВШЭ (HSE INC) и акселератором HR&ED-Tech. Приложение Clock:ster – один из стартапов, удобный сервис для автоматизации рутинных HR-процессов, планирования и учета рабочего времени, а также контроля за посещаемостью сотрудников с помощью Face ID и GPS-локации.

Эксперты SAP и Deloitte на SAP «Форуме 2019» сообщили о своем исследовании о цифровизации HR-отрасли в российских компаниях. Был рассмотрен перечень наиболее автоматизированных процессов и изучены стадии цифровизация HR-сферы [15].

В этом исследовании приняли участие 434 компании с численностью сотрудников от 100 до 10000 человек. Были опрошены различные предприятия, как начинающие процессы диджитализации HR-отделов, так и уже получившие достойные результаты. Самыми продвину-

тыми оказались компании численностью около 10000 человек: в этих компаниях есть потребности и возможности для внедрения цифровой трансформации HR-менеджмента. Однако небольшие предприятия с численностью около 100 человек вообще могут обходиться без автоматизации HR-менеджмента.

Не так давно большая часть из представленных приложений для HR-менеджмента имела избыточный набор опций. Такие системы были слишком дорогими для малого и среднего бизнеса, а в использовании полного функционала не было необходимости. «Коробочное» программное обеспечение подходило исключительно для крупных компаний с большими HR-отделами и огромным штатом сотрудников. Появление облачных технологий полностью изменило ситуацию: возникло много разных сервисов, отличающихся направленностью, функциональностью и инновационностью.

В настоящее время любым компаниям сложно построить эффективную работу без автоматизации HR-процессов. И в больших корпорациях, и в средних компаниях, и в небольших стартапах просто необходима максимальная продуктивность сотрудников. Поэтому основным приоритетом становится оцифровка KPI. IT-сервисы дают возможность просчитать и оценить полезность каждого работника, своевременно заметить и проанализировать спад его работоспособности, а также максимально быстро принять меры по повышению показателей [14].

Результаты и их обсуждение

Использование информационных технологий в HR-сфере помогает в решении большого спектра социально-экономических задач:

– избавляет от рутинного труда. Теперь HR-специалисты могут сконцентрироваться на выполнении важных творческих задач, заняться нематериальной мотивацией сотрудников, созданием позитивной атмосферы в коллективе, выстра-

иванием внутрифирменных коммуникаций и решением деловых конфликтов;

– способствует созданию передовой аналитики. Оцифровка данных по персоналу позволяет оперативно анализировать процессы (например, переводы или увольнения за определенный период, составление графика отпусков) и быстро принимать оптимальное решение;

– изменяет подход к корпоративному обучению. Диджитализация дает возможность работодателю предложить каждому сотруднику индивидуальные условия труда, определить уникальную линию его карьерного роста и обеспечить ресурсами, необходимыми для его дальнейшего продвижения;

– повышает престижность HR-бренда.

При поиске работы, по данным Naus, для 64% соискателей плохие отзывы о потенциальном работодателе являются основным демотивирующим фактором. В этом случае цифровизация HR-процессов помогает поддерживать позитивное мнение о компании на рынке труда.

Однако многие руководители до сих пор придерживаются консервативных взглядов и не понимают необходимость диджитализации. Так, по результатам исследования Naus «IT в HR» был сделан акцент на двух основных причинах, которые затрудняют процесс автоматизации HR-процессов во многих компаниях: отсутствие бюджета и недостаток информации о цифровых технологиях в этой области [16]. Кроме того, HR-менеджерам сложно отказаться от привычных методов работы. У специалистов 7% компаний внедрение HR-инструментов вызывает сложность из-за необходимости соблюдения закона о персональных данных [17].

Около 1% предприятий вообще не планируют что-либо менять в связи с передачей всех HR-блоков на аутсорсинг. Отсутствие в штате компании квалифицированных IT-специалистов, которые могут настроить представленное на рынке программное обеспечение под задачи кон-

кретного бизнеса, является еще одним препятствием на пути диджитализации HR.

Современный технологический про-рыв характеризуется ростом темпов глобальной кооперации, что побуждает компании менять сам процесс работы с персоналом. Поэтому сотрудники должны развивать цифровые компетенции, чтобы адаптироваться к трансформациям, которые часто сопровождаются изменением места работы и стремительным старением профессиональных навыков [18].

Соответственно, в последнее время одним из наиболее растущих трендов стало корпоративное обучение. Традиционные образовательные программы с привычными утвержденными методиками остаются в прошлом. Сейчас «точечное» обучение (создание индивидуальной программы для конкретного сотрудника) – это перспективное направление в этой области. А VR-платформы и облачные технологии позволяют быстро создать необходимый курс, непосредственно направленный на решение стратегических задач бизнеса.

Современные технологии могут значительно облегчить процесс рекрутинга: искусственный интеллект может осуществлять поиск и первичный отбор резюме, ознакомительные собеседования могут проходить с роботом. В продвинутых компаниях проведение консультаций в чат-боте и прескрининг (короткая первоначальная проверка кандидата) – это обычное дело [19].

В первоочередных планах HR-отрасли – использование автоматизации для диагностики настроений в коллективе и анализа лояльности и вовлеченности сотрудников. Согласно проведенным исследованиям, люди с высокой позитивной мотивацией делают бизнес более эффективным на 17% и приносят на 21% больше прибыли. Поэтому максимальное информирование персонала о преимуществах диджитализации помогает сотрудникам осознать необходимость в цифро-

вых инновациях и разделить взгляды топ-менеджеров на нововведения.

В эпоху цифровизации подвергаются изменению не только основные принципы работы с персоналом: поиск, найм, перемещение, обучение, увольнение, но и роль HR-менеджмента на предприятиях. Компании, которые игнорируют инновации сегодня, в будущем рискуют проиграть своим соперникам в конкурентной борьбе [12].

Выводы

Таким образом, перестройка социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики на микроуровне изменяет систему управления человеческими ресурсами. Это проявляется в трансформации функций HR-менеджера организации, а также в методах выполнения данных функций [20].

К основным тенденциям социально-экономических изменений в этой сфере правомерно отнести:

- 1) развитие аналитики и персонализации в области кадрового мониторинга и управления человеческими ресурсами;
- 2) повышение внимания к формированию позитивного HR-бренда работодателя и повышение субъективной оценки работником ценностного предложения нанимателя;
- 3) трансформация структурно-организационного построения предприятий в условиях цифровизации, изменение положения и роли HR-департаментов. Появление кросс-культурных коммуникаций позволяет создавать виртуальные рабочие группы по сетевым каналам, что значимо меняет роль и наполнение организационной культуры;
- 4) расширение аутсорсинга персонала. Появление качественно новых категорий персонала в компании (работающие удаленно, по временным контрактам и т. п.) как следствие привлечения рекрутинговых агентств и консалтинго-тренинговых компаний для выполнения HR-функций;

5) цифровизация технологий HR-управления, т. е. распространение программных продуктов и программного обеспечения для осуществления кадровых процессов в организации;

6) расширение взаимодействия с образовательными учреждениями в области прогнозирования будущих профессиональных навыков и компетенций, а также превентивной подготовки кадров по новым направлениям;

7) повышение требований к HR-менеджеру, спрос на компетентных, высокопрофессиональных специалистов в области управления человеческими ресурсами.

В эпоху цифровых технологий HR-специалист должен обладать такими компетенциями, как умение вести деловой разговор и переписку, критически анализировать информацию, вести работу в режиме многозадачности, решать сложные проблемы, вести переговоры, анализировать и оптимизировать свою деятельность с целью увеличения производительности в условиях скоротечного среды.

Формирование цифрового HR-менеджмента позволяет:

– активно использовать искусственный интеллект и базы данных для осуществления HR-аналитики, управление талантами, принятие HR-решений;

– обеспечивать новые перспективы рекрутинга и адаптации, создавать и интегрировать данные о работниках из различных социальных сервисов и медиаплатформ;

– удовлетворять потребности новых поколений сотрудников в личном доступе к социальным сетям и корпоративным

ресурсам, всесторонне обучаться по необходимости.

В дальнейшем еще больше будет актуализироваться потребность повышения профессионального уровня и развития компетенций работников с учетом имеющихся тенденций на рынке труда и перспектив развития цифровой экономики, ведь в профессиональной сфере происходят глобальные изменения, которые имеют как технологический, так и экономический, и социальный аспекты.

Пассивное наблюдение за внедрением современных информационных технологий в управлении персоналом может привести к весомым потерям конкурентоспособности, поскольку организации не только лишаются возможности инвестировать в собственный человеческий капитал, но и в ближайшей перспективе рискуют потерять доступ к работникам с уникальными качествами и характеристиками, которые сегодня определяет успешность развития организации.

Таким образом, цифровизация стала объективной закономерностью современного развития экономики и ощутимо изменила социально-экономическую конфигурацию национальных рынков труда. Поэтому от работодателей, кадровых служб различных компаний требуется освоение новых инструментов кадровой аналитики, расширение функций HR-менеджмента, применение и адаптация программных продуктов, а также использование современных информационных HR-технологий в управлении человеческими ресурсами. Понимание данных тенденций позволит эффективно включиться в цифровой мир и сохранить высокие показатели занятости населения.

Список литературы

1. Батракова Л. Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2011. Т. 6, № 2. С. 46-68.
2. Литвина М. И., Фурсова П. В. Управление человеческими ресурсами. М.: МАДИ, 2019. 200 с.

3. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: доклады к XX апрельской Международной научной конференции по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апреля 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг [и др.]. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 82 с.
4. Тесленко И. Б., Смирнова И. Б. Особенности цифровизации HR-бизнес процессов // Вестник Академии. 2021. № 2. С. 61-66.
5. Казакова М. И., Шурмина Т. В. Влияние цифровых технологий в HR-сфере: достоинства, недостатки, перспективные возможности и риски // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы II Международной конференции. Екатеринбург, 05-06 декабря 2019 года. Екатеринбург: Ústav personalistiky, 2020. С. 46-51.
6. Бурова О. А. Цифровая экономика России как ключевой фактор качественного роста технологий в бизнесе и образовании // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. 2018. № 4(376). С. 25-30.
7. Батракова Л. Г. Формирование цифровых навыков и компетенций для развития цифровой экономики // Актуальные проблемы совершенствования высшего образования: тезисы докладов XIV Всероссийской научно-методической конференции, Ярославль, 31 марта 2020 года. Ярославль: Филигрань, 2020. С. 23-24.
8. Загребельная Н. С., Бостоганашвили Е. Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9, № 1А. С. 374-384.
9. Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях // Группа компаний HeadHunter. URL: <https://hh.ru/article/26288> (дата обращения: 10.01.2022).
10. Красникова Я. В. Цифровые технологии управления персоналом // Гуманитарный научный журнал. 2020. № 1. С. 77-83.
11. Томашевский К. Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. Т. 11, вып. 2. С. 398-413.
12. Управление человеческими ресурсами: современный подход / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под ред. Н. А. Горелова. М.: Юрайт, 2019. 270 с.
13. Переподготовка как ответ на вызовы нового мира работы. Аналитический отчет / И. Баранов, И. Коршунов, А. Литвинов, В. Юрченков. М.: Корпоративный университет Сбербанка, 2021. 78 с.
14. Клевцов И. HR и цифровизация: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала. URL: <https://yandex.ru/turbo/hightech.fm/s/2020/09/02/hr-tech-new> (дата обращения: 15.01.2022).
15. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы. URL: <https://yandex.ru/turbo/hr-elearning.ru/s/hr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr> (дата обращения: 18.01.2022).
16. Исследование Hays «IT в HR». URL: <https://hays.ru/research/issledovanie-hays-it-v-hr/> (дата обращения: 07.01.2022).
17. Цифровая трансформация HR. Опыт российских компаний. Результаты исследования SAP и Deloitte, представленные на SAP Форуме 2019. URL: http://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformaciya_hr_russia (дата обращения: 17.01.2022).
18. Сулова И. П., Коростылева И. И. Цифровые тренды в области управления персоналом // Экономические стратегии. 2018. № 5. С. 30-35.
19. Просвирина Н. В. Прескрининг как часть системы автоматизированного подбора персонала в компании // Московский экономический журнал. 2020. № 4. С. 746-755.
20. Нагибина Н. И., Щукина А. А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9, № 1. С. 24.

References

1. Batrakova L. G. Evolyutsiya nauchnykh vzglyadov na ponyatie "chelovecheskie resursy" i ego sovremennaya spetsifika [Evolution of scientific views on the concept of "human resources" and its modern specifics]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta im. A. S. Pushkina = Bulletin of the Leningrad State University named after A. S. Pushkin*, 2011, vol. 6, no. 2, pp. 46-68.
2. Litvina M. I., Fursova P. V. Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resource management: an educational and methodological guide]. Moscow, MADI Publ., 2019. 200 p.
3. Abdrakhmanova G. I., Vishnevsky K. O., Gokhberg L. M., eds. Chto takoe tsifrovaya ekonomika? Trendy, kompetentsii, izmerenie: doklady k XX aprel'skoi Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva, Moskva, 9-12 aprelya 2019 g. [What is the digital economy? Trends, competencies, measurement. Reports for the XX April International Scientific Conference on the Problems of Economic and Social Development, Moscow, April 9-12, 2019]. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2019. 82 p.
4. Teslenko I. B., Smirnova I. B. Osobennosti tsifrovizatsii HR-biznes protsessov [Features of digitalization of HR-business processes]. *Vestnik Akademii = Bulletin of the Academy*, 2021, no. 2, pp. 61-66.
5. Kazakova M. I., Shurmina T. V. [The impact of digital technologies in the HR sphere: advantages, disadvantages, promising opportunities and risks]. Tsifrovaya transformatsiya obshchestva, ekonomiki, menedzhmenta i obrazovaniya. Materialy II Mezhdunarodnoi konferentsii. Ekaterinburg, 05-06 dekabrya 2019 goda [Digital Transformation of Society, Economy, Management and Education. Proceedings of the II International Conference. Yekaterinburg, 05-06 December 2019]. Yekaterinburg, Ústav personalistiky, 2020, pp. 46-51. (In Russ.)
6. Burova O. A. Tsifrovaya ekonomika Rossii kak klyuchevoi faktor kachestvennogo rosta tekhnologii v biznese i obrazovanii [The digital economy of Russia as a key factor in the qualitative growth of technologies in business and education]. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedenii. Tekhnologiya tekstil'noi promyshlennosti = Proceedings of Higher Educational Institutions. Technology of the Textile Industry*, 2018, no. 4(376), pp. 25-30.
7. Batrakova L. G. [Formation of digital skills and competencies for the development of the digital economy]. Aktual'nye problemy sovershenstvovaniya vysshego obrazovaniya. Tezisy dokladov XIV Vserossiiskoi nauchno-metodicheskoi konferentsii, Yaroslavl', 31 marta 2020 goda [Actual problems of improving higher education. Abstracts of the XIV All-Russian Scientific and Methodological Conference, Yaroslavl, March 31, 2020]. Yaroslavl, Filigree Publ., 2020, pp. 23-24. (In Russ.)
8. Zagrebelnaya N. S., Bostoganashvili E. R. Upravlenie chelovecheskimi resursami v tsifrovoi ekonomike [Human resource management in the digital economy]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra = Economy: Yesterday, Today, Tomorrow*, 2019, vol. 9, no. 1A, pp. 374-384.
9. Kak avtomatizirovan rekrutment v rossiiskikh kompaniyakh [How recruitment is automated in Russian companies]. Gruppa kompanii HeadHunter [HeadHunter Group of Companies]. Available at: <https://hh.ru/article/26288>. (accessed 10.01.2022)
10. Krasnikova Ya. V. Tsifrovyte tekhnologii upravleniya personalom [Digital technologies of personnel management]. *Gumanitarnyi nauchnyi zhurnal = Humanitarian Scientific Journal*, 2020, no. 1, pp. 77-83.
11. Tomashevsky K. L. Tsifrovizatsiya i ee vliyanie na rynek truda i trudovye otnosheniya (teoreticheskie i sravnitel'no-pravovoi aspekty) [Digitalization and its impact on the labor market and labor relations (theoretical and comparative legal aspects)]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Pravo = Bulletin of St. Petersburg University. Right*, 2020, vol. 11, is. 2, pp. 398-413.
12. Gorelov N. A., Melnikov O. N. Upravlenie chelovecheskimi resursami: sovremennyyi podkhod [Human Resource Management: a modern approach]; ed. by N. A. Gorelova. Moscow, Yurayt, 2016. 270 p.
13. Baranov I., Korshunov I., Litvinov A., Yurchenkov V. Perepodgotovka kak otvet na vyzovy novogo mira raboty. Analiticheskii otchet [Retraining as a response to the challenges of the new world of work. Analytical report]. Moscow, Sberbank Corporate University, 2021. 78 p.
14. Klevtsov I. HR i tsifrovizatsiya: kak HR-tekhnologii menyayut biznes i podkhod k podboru personala [HR and digitalization: how HR technologies are changing the business and the approach to re-

cruitment]. Available at: <https://yandex.ru/turbo/hightech.fm/s/2020/09/02/hr-tech-new>. (accessed 15.01.2022)

15. HR Digital: trendy i tekhnologii 2019 goda, o kotorykh govoryat HR-y [HR Digital: trends and technologies of 2019, which HR-s talk about]. Available at: <https://yandex.ru/turbo/hr-elearning.ru/s/hr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr/>. (accessed 18.01.2022)

16. Issledovanie Hays "IT v HR" [Hays research "IT in HR"]. Available at: <https://hays.ru/research/issledovanie-hays-it-v-hr/>. (accessed 17.01.2022)

17. Tsifrovaya transformatsiya HR. Opyt rossiiskikh kompanii. Rezul'taty issledovaniya SAP i Deloitte, predstavlenyye na SAP Forume 2019 [Digital transformation of HR. The experience of Russian companies. The results of the SAP and Deloitte research presented at the SAP Forum 2019]. Available at: http://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformatsiya_hr_russia. (accessed 17.01.2022)

18. Suslova I. P., Korostyleva I. I. Tsifrovyye trendy v oblasti upravleniya personalom [Digital trends in the field of personnel management]. *Ekonomicheskie strategii = Economic Strategies*, 2018, no. 5, pp. 30–35.

19. Prosvirina N. V. Preskrining kak chast' sistemy avtomatizirovannogo podbora personala v kompanii [Prescreening as part of the automated recruitment system in the company]. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal = Moscow Economic Journal*, 2020, no. 4, pp. 746–755.

20. Nagibina N. I., Shchukina A. A. HR-Digital: tsifrovyye tekhnologii v upravlenii chelovecheskimi resursami [HR-Digital: digital technologies in human resource management]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie" = Online Journal "Science Studies"*, 2017, vol. 9, no. 1, p. 24.

Информация об авторах / Information about the Authors

Соловьева Марина Викторовна, кандидат экономических наук, доцент Департамента менеджмента и инноваций, Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: m.bond@mail.ru, ORCID: 0000-0002-9304-3530

Marina V. Soloveva, Cand. of Sci. (Economic), Associate Professor of the Department of Management and Innovation, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, e-mail: m.bond@mail.ru, ORCID: 0000-0002-9304-3530

Белоус Ирина Евгеньевна, ассистент Департамента менеджмента и инноваций, Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: m.bond@mail.ru

Irina E. Belous, Assistant of the Department of Management and Innovation, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, e-mail: m.bond@mail.ru

Филиппова Ксения Дмитриевна, ассистент Департамента менеджмента и инноваций, Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Российская Федерация, e-mail: m.bond@mail.ru

Ksenia D. Filippova, Assistant of the Department of Management and Innovation, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation, e-mail: m.bond@mail.ru