

Баласанян А.Р.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В.Родионова  
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного  
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет  
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»  
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23  
e-mail: balasanyan1987@list.ru*

### **Управление человеческим капиталом на цифровом предприятии**

Российская Федерация активно строит свою цифровую экономику, что неизбежно влияет на сферу управления персоналом. В России предстоит глубоко изучить вопрос цифровой трансформации, влияющей на характер работы сотрудников организаций и в целом на систему управления персоналом. Анализ западных источников подтверждает, что «цифровизация пронизывает все»[1]. Практика показала, что цифровые технологии во всех сферах их современного применения позволяют повысить эффективность и производительность организации. Эффективность управления персоналом также может быть повышена, если будут изучены и структурированы все возможности, предлагаемые цифровизацией в России. Как в условиях цифровой экономики обеспечить организацию качественным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, и оптимизировать использование такого персонала? Цифровые технологии влияют на абсолютно все сферы управления персоналом, такие как подбор и набор сотрудников, адаптация, обучение и развитие, оценка, организация работы, мотивация и вознаграждение.

Цифровизация требует адаптации и развития новых знаний и новых методов работы. Автоматизация многих процессов, повышение скорости операций, разнообразие возможностей, гибкость – все это плюсы цифровизации. Ее недостатки заключаются в усложнении процесса управления, нехватке квалифицированных сотрудников, занимающихся управлением персоналом, большом объеме накопленной и требующей обработки информации. Кроме того, появились совершенно новые трудовые отношения, методы управления, неисследованные психологические особенности взаимоотношений между организацией и сотрудниками.

В 2018 году престижные издания «Forbes» и «Fortune» утверждали, что большинство ведущих современных компаний, входящих в число 23 «Fortune 500», используют программы, основанные на машинном обучении, для различных бизнес-процессов. Например, такие компании, как Vodafone, Nielsen и Unilever, работают над специальными приложениями, которые помогают достичь более высокого уровня информативности на более ранних этапах при оценке резюме кандидата. Такие ИТ-гиганты, как Google, Microsoft, Apple и Amazon, используют машинное обучение для управления персоналом на работе.

Тем не менее, по данным Института статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ, использование цифровых технологий в России значительно отстает от Западной Европы и США. Так, по индексу цифровизации бизнеса лидирующую позицию среди этих стран (Россия, европейские страны, Республика Корея, Турция и Япония) занимает Финляндия с показателем 50[2]. В свою очередь, Россия набрала 28 баллов, что является одним из самых низких результатов среди всех проанализированных стран. Таким образом, цифровизация экономики, включая такой базовый аспект, как распространение доступа к мировой сети, является одной из целей номер один в технологическом развитии нашей страны.

В этой связи важную роль играет «Индустрия 4.0» — новейшая системно-техническая платформа, используемая для описания факторов четвертой промышленной революции. Доктрина «Индустрия 4.0» предполагает наличие 3 важнейших компонентов[3]:

- цифровизация и интеграция любого простого технико-экономического отношения в сложные технико-экономические комплексные сети;
- цифровизация продуктов и услуг;
- новые модели рынка.

Считается, что все перечисленные виды человеческой деятельности в настоящее время взаимосвязаны с рядом коммуникационных систем. В рамках Четвертой промышленной

революции наиболее перспективными технологиями станут Интернет вещей, Интернет услуг и Интернет людей [4]. Коммуникация и сбор данных становятся основными компонентами успешного использования собственных ресурсов для повышения их эффективности.

Необходимо использовать машинное обучение как при разработке, так и при функционировании системы управления человеческими ресурсами.

В связи с развитием информационных технологий, растущей ролью больших данных, превосходством машинного обучения в некоторых операциях сегодня можно говорить об инновационном управлении человеческими ресурсами в цифровой экономике. Таким образом, ведущий специалист в области управления человеческими ресурсами выделяет следующие виды учебной деятельности по управлению персоналом [5]:

- Поиск необходимых сотрудников;
- Адаптация нового персонала на работе; Обучение и развитие персонала;
- Оперативная оценка персонала;
- Управление деловыми коммуникациями; Заработная плата и мотивация персонала;

Организация труда;

- Управление корпоративной культурой.

Эти и другие обязанности сегодня можно заменить использованием алгоритмов машинного обучения. Они позволят оптимизировать и ускорить взаимодействие с человеческими ресурсами.

Также предлагается использовать современное информационное программное обеспечение для управления человеческими ресурсами. Использование онлайн-форм и хранение документов в электронном виде помогают компании перейти на электронный документооборот, что значительно снижает затраты на бумажную копию. Это также упрощает обмен данными и подбор персонала, поскольку электронные документы легче заполнять, обрабатывать и использовать.

Управление человеческим капиталом в цифровой экономике становится ключевым фактором экономического роста. Конкурентоспособность компании в современной экономике оказывается напрямую связанной с эффективностью такого вида применения капитала. Таким образом, использование инновационных методов управления человеческими ресурсами становится неотъемлемой частью для агентов экономики: как для сотрудников, так и для компаний.

## Литература

1. Andersson J Per, Movin S, Mähring M, Teigland R and Wennberg K 2018 *Managing Digital Transformation*
2. Business Digitalisation Index ISSEK NRU HSE (<https://issek.hse.ru/news/244878024.html>)
3. Jabagi, Nura, Anne-Marie Croteau, Luc K. Audebrand, and Josianne Marsan. 2019. «Gig-Workers» Motivation: Thinking beyond Carrots and Sticks» *Journal of Managerial Psychology*. <https://proxylibrary.hse.ru:2058/doi/full/10.1108/JMP-06—2018—0255> (April 4, 2019).
4. Lyaskovskaya E., Kozlov V. Human resource management in digital economy // *Bulletin of South Ural State University series «Economics and man-agement»*. 2018. Т. 12. № 3. С. 108—116.
5. Odegov YU. G., G.G. Rudenko. 2019. *Upravlenie person-alom: uchebnik i praktikum dlya akademicheskogo bakalavriata*. 2nd ed. M.: Izdatel'stvo YUrajt. [https://biblio-online.ru/book/upravlenie-personalom-396106?utm\\_source=biblio-online\\_share](https://biblio-online.ru/book/upravlenie-personalom-396106?utm_source=biblio-online_share) (May 4, 2019).