

УДК 331

К.А. Кураян

Южно-Российский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону,
email: kristinakurayan@rambler.ru

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ

Ключевые слова: кадровый менеджмент, управление человеческими ресурсами, управление персоналом, цифровизация, трансформация, модель управления

Актуальной задачей для современных организаций является совершенствование кадрового менеджмента. Эффективный кадровый менеджмент – это основа успешной деятельности современной организации, где работники должны обладать социальными и трудовыми навыками. В статье представлен концептуальный подход к развитию кадрового менеджмента на основе применения цифровых технологий управления, где цифровой кадровый менеджмент способен обеспечить прозрачность и последовательность процессов управления человеческими ресурсами, аналогично управлению любимыми другими ресурсами организации.

К.А. Kurayan

South Russian Institute of Management – branch of RANEPА, Rostov-on-Don,
email: kristinakurayan@rambler.ru

A CONCEPTUAL APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF HR MANAGEMENT BASED ON THE APPLICATION OF DIGITAL MANAGEMENT TECHNOLOGIES

Keywords: personnel management, human resource management, personnel management, digitalization, transformation, management model

An urgent task for modern organizations is the improvement of personnel management. Effective personnel management is the basis for the successful operation of a modern organization, where employees must have social and labor skills. The article presents a conceptual approach to the development of personnel management based on the use of digital management technologies, where digital personnel management is able to ensure transparency and consistency in human resource management processes, similar to the management of other organization resources.

В современных условиях существенное влияние на все сферы жизнедеятельности оказывают новые тренды. Меняются подходы к управлению организацией. Стремительными темпами применяются цифровые технологии управления. Повышение эффективности деятельности организации в таких условиях может быть обеспечено за счет различных факторов, среди которых существенное место занимает рациональное использование человеческих ресурсов и эффективный кадровый менеджмент.

Целью данной работы является формирование концептуального подхода к развитию кадрового менеджмента на основе применения цифровых технологий управления. Методология исследования базируется на использовании элементов системного подхода, общенаучных методов анализа и синтеза, ин-

дукции и дедукции, научной абстракции и конкретизации, а также сравнения.

В настоящем исследовании под концептуальной моделью понимается модель, представленная совокупностью понятий и отношений между ними, определяющих смысловую структуру рассматриваемой области.

В экономической литературе в настоящее время на достаточно высоком уровне исследованы проблемы кадрового менеджмента. В частности, этим вопросам посвящены работы таких отечественных авторов, как Н.А. Латышева [1], М.А. Коргова [2], А.И. Тихонов [3], Н.М. Фоменко [4], М.Н. Арнаут [5] и других.

Под кадровым менеджментом в рамках данного исследования понимается комплексный инструментальный механизм, включающий разработку концеп-

ции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом, направленный на повышение эффективности кадровой службы организации.

Кадровый менеджмент имеет отчетливую стратегическую составляющую, без которой теряется смысл, работа с трудовыми ресурсами должна строиться на базе целостной, системной модели социально-экономического взаимодействия, включающей необходимые элементы, реализуемые в конкретных процедурах и технологиях [6].

Основное содержание исследования

Исследование вопроса влияния кадрового менеджмента на эффективность современной организации позволило разработать двухкомпонентную функционально-стратегическую модель кадрового менеджмента (рис. 1 и 2).

Компонент I (по процессу) означает, что функциональный кадровый менеджмент представляет собой процесс, отражающий общий управленческий цикл, включающий последовательность этапов (функций).

На основе авторского подхода к моделированию кадрового менеджмента раскроем сущность элементов Компонента I:

Стратегический менеджмент представляет собой процесс, отражающий общий управленческий цикл, включающий последовательность этапов в аспекте стратегического развития организации, основанный на моделях стратегического жизненного цикла организации (например, по И. Адизесу [7]).

Стратегический кадровый менеджмент – процесс, отражающий общий управленческий цикл, включающий последовательность этапов (функций) в аспекте стратегического развития, основанный на процессном подходе (например, по А. Файолю [8]).

Операционный (тактический) кадровый менеджмент – процесс, отражающий общий управленческий цикл, включающий последовательность этапов в аспекте стратегического развития.

Компонент II (по содержанию) означает, что функциональный кадровый менеджмент представляет функцию управления человеческими ресурсами для достижения стратегических целей

организации, логически взаимосвязанный с другими функциями организации (производство, финансы, маркетинг, снабжение, НИОКР и т.п.).

Двухкомпонентная функционально-стратегическая модель кадрового менеджмента, включающая компоненты (рис. 1 и 2) позволила разработать концептуальную модель кадрового менеджмента в условиях цифровой трансформации (рис. 3), где ключевым императивом является ответ на вопрос: «Как осуществить переход от традиционного кадрового менеджмента к цифровому?».

Цифровая трансформация оказывает влияние на организации всех уровней, задавая такой вектор развития, при котором необходимо адаптироваться к быстроменяющемуся миру и росту цифровых технологий [9]. В результате организация получает информационно грамотного работника «нового типа», обладающего профессиональными компетенциями и способного принимать управленческие решения, нести за них ответственность с учетом возможных условий и последствий [10].

Представленная модель формирует последующую предпосылку для анализа этапов и функций, повышения эффективности, реализация которых в современных условиях невозможна без технологий цифровой трансформации кадровых процессов.

Синтез компонентов функционально-стратегической модели и цифровой трансформации, включающей инвестиции в новые технологии (искусственный интеллект, блокчейн, анализ данных и др.), глубокое преобразование продуктов и услуг, структуры организации, стратегии развития, работы с клиентами и корпоративной культуры привел к появлению Intelligent HRM («Умное УЧР») – технологии интеллектуального управления персоналом, где современный HR-специалист должен обладать фундаментальной подготовкой, социальными навыками, цифровыми навыками и лингвистической компетентностью.

Фундаментальная подготовка подразумевает STEM образование и обучение в течение всей жизни. Скорость технологического прогресса приведет общество к необходимости непрерывного обучения.



Рис. 1. Компонент I функционально-стратегической модели кадрового менеджмента (по процессу)

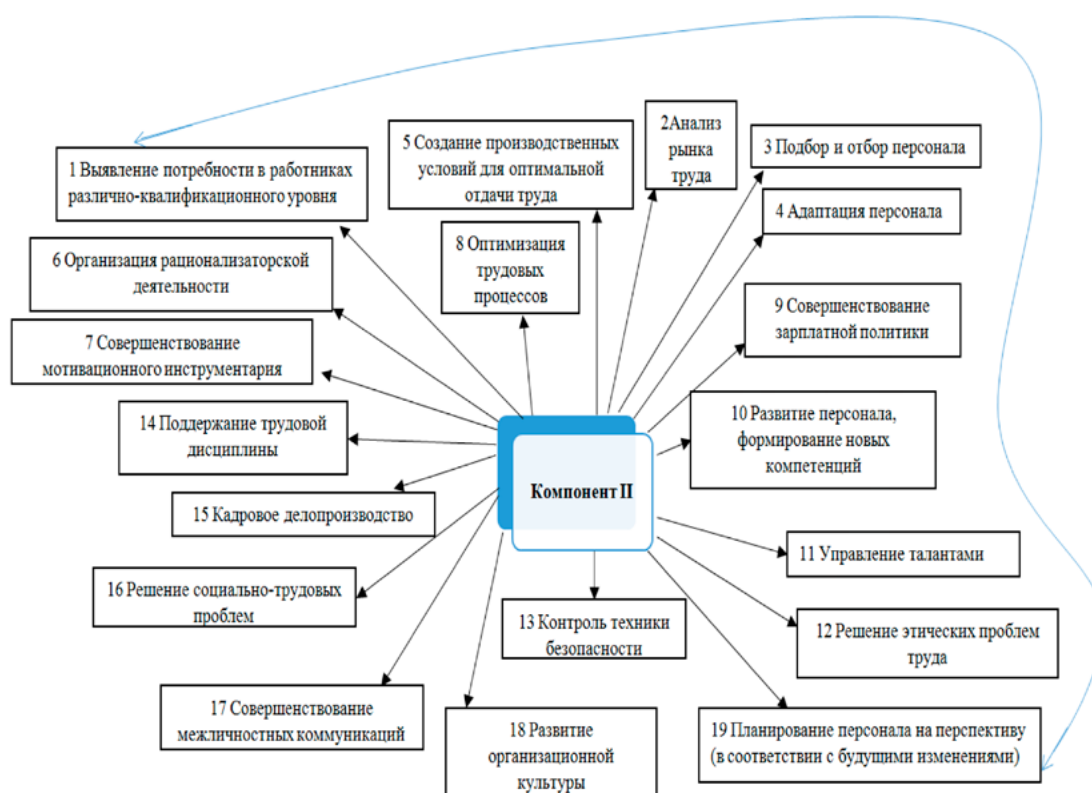


Рис. 2. Компонент II функционально-стратегической модели кадрового менеджмента (по содержанию)

Корпорациям больше не нужны просто «кадровики». Они ищут людей с управленческими и гибкими навыками. Повышение STEM грамотности поможет любому специалисту оставаться востребованным на рынке высококвалифицированного труда.

Социальные навыки современного HR-специалиста включают открытость,

готовность учиться, ответственность, эмоциональную стабильность, коммуникабельность, проактивность, работу в команде. Этот список с каждым годом должен расти и множиться. Будущее кадрового менеджмента заключается в его эффективности и полезности. Важно, чтобы от HR-работы рыночная стоимость организации постоянно росла.



Рис. 3. Концептуальный подход развития кадрового менеджмента на основе цифровых технологий управления

Цифровые навыки современного HR-специалиста подразумевают использование новых технологий в своей работе: понимание основ кибербезопасности, понимание цифровых трендов, владение инструментами для внутренних коммуникаций, владение статистическим аппаратом, умение пользоваться BI-инструментами.

Под лингвистической компетентностью понимается системная характеристика личности, сочетающая в себе личностные коммуникативные качества, знания языковой системы, владение языковыми понятиями и средствами, культуру общения, как в социальной жизни, так и в профессиональной сфере, осознание личностью своих потребностей, ценностные ориентации и мотивы личностной коммуникации и её развития [11]. Знание языков и учет межкультурных особенностей, конечно же, зависит от специфики организации. Методы управления персоналом и его удержание могут существенно различаться в разных культурах.

Согласно представленной модели (рис. 3) сегодня современному HR-специалисту необходимо постоянно

осваивать и совершенствовать свои знания, навыки и инструменты. Оценка результатов позволяет определить виды и источники эффектов, полученные при определении методического инструментария кадрового менеджмента в условиях перехода на цифровые технологии управления. Результат эффективного цифрового кадрового менеджмента выражается в экономии на издержках, благосостоянии сотрудников, диверсификации персонала и перехода от кадров к талантам.

Благосостояние сотрудников связано с тем, насколько сотрудники удовлетворены своей работой и рабочей средой. Удовлетворенность сотрудников тесно связана со многими важными показателями современной организации, такими как: намерение остаться, продуктивность и организационная культура.

Диверсификация персонала повышает профессиональную мобильность, готовность работника в соответствии с требованиями рынка труда быстро освоить новую трудовую функцию. Наиболее эффективной кадровой политикой в условиях диверсификации, является открытая кадровая политика с развитым

процессом онбординга, с динамичным развитием персонала, стимулированием его к инновационной деятельности.

Трансформация от традиционной модели «управление кадрами» (типичный подход к управлению) приведет к модели управления «управление талантами». Таланты создают дополнительную стоимость и конкурентное преимущество современной организации. Процесс управления талантами должен строиться исходя из приоритетности корпоративной культуры, креативной нематериальной мотивации и высокого профессионального развития персонала организации [12].

За счет автоматизации кадровых процессов на основе цифровых технологий управления усилится значение «цифры» на этапах отбора. Современные организации будут анализировать цифровой след кандидатов. Изменение требований к кандидатам будет означать, что штатные сотрудники смогут пользоваться сервисами и программным обеспечением для удаленной работы, способности к самоорганизации и уважения к дедлайнам, а от потенциальных руководителей потребуются умение ставить задачи дистанционно и давать качественную обратную связь.

Сегодняшний рынок труда – это рынок кандидата. Соискатели оценивают работодателя по льготам, преимуществам, возможности гибкого режима. Гибридная занятость – тренд цифрового кадрового менеджмента. Гибридные команды будут все чаще привлекать фрилансеров, работающих вместе со штатными сотрудниками. Новый формат HR-работы влияет на роль рекрутеров. Объемы личного общения сокращаются, поэтому HR-специалистам необходимо уделять больше внимания составлению должностных инструкций и более четкой формулировки требований к сотрудникам. Также новый формат работы формирует потребность в новой

HR-профессии, и как следствие появляется потребность добавления новых трудовых функций в профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом. Управлять результатами в гибридном формате поможет предиктивная аналитика, позволяющая прогнозировать уход сотрудника по собственному желанию или предотвращать выгорание.

Выводы

Подводя итог изложенному, необходимо отметить, что цифровизация кадровых процессов – это закономерный итог развития системы управления персоналом. Цифровизация дает возможность снять многочисленные рутинные задачи с HR-специалистов, минимизировав риск человеческой ошибки и освободив время для решения более важных вопросов, позволяя сосредоточиться на творческих задачах по развитию персонала; оперативно обеспечивает HR-специалистов предиктивной аналитикой для выявления проблем и быстрого принятия решений; обеспечивает лояльность сотрудников, повышая статус HR-бренда организации.

В формировании модели развития кадрового менеджмента в цифровой среде определена цель – совершенствование кадрового менеджмента в условиях развития цифровой трансформации. Концептуальный подход к развитию кадрового менеджмента в цифровой среде позволит уйти от традиционной модели работы в сторону более гибкой и ориентированной на современных сотрудников. Модель определяет особенности эффективного кадрового менеджмента и основные компоненты осуществления процессов. Такой подход выгоден и работникам, и организациям, поскольку все участники процесса лучше адаптируются к требованиям современного рынка труда во всех отраслях экономики.

Библиографический список

1. Латышева Н.А. Проблемы кадрового менеджмента и пути их решения в современных условиях // Наука и бизнес: пути развития. 2020. № 4 (106). С. 133-135.
2. Коргова М.А. Современные форматы кадрового менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2021. № 5. С. 79-85.

3. Тихонов А.И. Применение инструментов HR-аналитики в российских компаниях // Московский экономический журнал. 2020. № 1. С. 59. DOI: 10.24411/2413-046X-2020-10052.
4. Фоменко Н.М. Кадры и их подготовка в период индустриальной революции: взгляд в будущее // Экономика и предпринимательство. 2018. № 11 (100). С. 1108-1111.
5. Арнаут М.Н. Дефиниция понятий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческий ресурс» // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2021. № 2. С. 79-85. DOI: 10.24412/2071-6435-2021-2-79-85.
6. Кураян К.А. Ретроспективный анализ концепций и моделей кадрового менеджмента // Креативная экономика. 2021. Т. 15. № 12. С. 4665-4674. DOI: 10.18334/ce.15.12.114096.
7. Сулимова Е.А., Смирнова М.А. Особенности развития компаний по стадиям жизненного цикла // Инновации и инвестиции. 2020. № 6. С. 42-45.
8. Фарукшина М.А., Адамская Л.В. Административная (классическая) школа управления: история и современность // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2017. № 4(17). С. 53-54.
9. Фоменко Н.М., Кураян К.А. Управление персоналом в современной организации: новая область исследований и ее перспективы // Экономика и предпринимательство. 2021. № 11 (136). С. 1286-1289. DOI: 10.34925/EIP.2021.11.136.260.
10. Фоменко Н.М. Информационные технологии в процессе управления знаниями // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Общественные науки. 2015. № 1 (185). С. 80-85.
11. Ильмушкин Г.М., Пискунова Е.Н. Специфика формирования лингвистической компетентности студентов // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. 2010. № 6(14). С. 64-72.
12. Полевая М.В., Дзаппала С., Камнева Е.В. Управление талантами: трактовка, систематизация, опыт // Управленческие науки. 2018. № 8-4. С. 104-111.