

Секция «Управление персоналом: вызовы XXI века для коммерческих и государственных организаций»

Специфика управления персоналом в условиях цифровизации

Омелькович Алина Витальевна

Студент (специалист)

Самарский государственный технический университет, Самара, Россия

E-mail: oalink@mail.ru

На современном этапе экономического развития «цифровизация» играет жизненно важную роль в развитии механизма социального управления. В то время как рост цифровой экономики может повысить эффективность и принести пользу глобальной и региональной экономике, она также является незаменимым инструментом для решения проблем устойчивости с точки зрения социального (т.е. выгоды или издержки, налагаемые цифровыми технологиями на социальные сети и образ жизни, включая угрозы экономической устойчивости и рост экономического неравенства) и экологического (т.е. рациональное использование природных ресурсов и забота о будущих поколениях) благополучия [1].

Управление персоналом в цифровой индустрии стало неразрывно связано с открытыми инновациями, поскольку все большее внимание уделяется поиску талантов, наиболее подходящих для конкретной компании и контролю над ситуацией в быстро меняющейся среде. Так, цифровые технологические процессы являются драйвером развития современной экономики. Но, безусловно, топливом является человеческий капитал [3]. Поскольку человеческий капитал следует рассматривать как потенциальный источник инноваций, имеющий огромное значение для развития и экономического роста [2].

Инновации в управлении персоналом, основанные на цифровых технологиях, позволяют достичь трех ключевых преимуществ как для персонала, так и для руководства: мониторинг, информирование управления и отслеживания проблемных зон.

Для понимания общей картины было изучено влияние цифровой экономики на механизмы социального управления. Кроме того, обозначена посредническая роль устойчивой цифровой экономики и социальных реформ. Сформулирован критерий для выбора наиболее подходящей инновационной цифровой панели управления персоналом, исследовав наиболее подходящие показатели.

Таким образом, с развитием цифровых технологий, риски, связанные с ними, также эволюционируют. Для компаний крайне важно оценить не только возможность внедрения, но и то, как это будет воспринято людьми, работающими в компании. Поскольку они формируют самый ценный источник - человеческий капитал для дальнейшего благополучия и процветания.

Источники и литература

- 1) Архипова, Н.И. Современные проблемы управления персоналом: монография / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова, Рос. гос. гуманитар. ун-т, Н.И. Архипова. – М.: Проспект, 2018. – 161 с.
- 2) Омелькович А.В., Ларкина А.А. Стратегия формирования регионального человеческого капитала // Человеческий капитал в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс]: сборник трудов XI Всероссийского Кадрового форума. Самара: Самар. гос. техн. ун-т, 2020. С. 629–637.
- 3) Омелькович А.В. Современные тенденции развития человеческого капитала в цифровой экономике // Материалы Международного молодежного научного форума

«ЛОМОНОСОВ-2020» [Электронный ресурс] / Отв.ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. – Электрон. текстовые дан. (1500 Мб.) – М.: МАКС Пресс, 2020. – Режим доступа: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/index.htm