

Научная статья
<https://doi.org/10.23672/SAE.2023.15.37.037>
УДК 316



УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Чэнь Цзини

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова

Аннотация. *Цель.* Управление персоналом играет важнейшую роль в современной системе экономических отношений, определяя эффективность операционной деятельности компании и её конкурентоспособность на всех стадиях жизненного цикла. Поэтому рассмотрение на научной основе элементов управления персоналом современной организации в условиях постоянно меняющейся внешней среды – актуальнейшая задача современных научных исследований в области менеджмента. **Методы.** *Объект исследования* – субъект хозяйствования, который определяет предмет исследования – персонал организации. *Цель исследования* – рассмотрение этапов и элементов стратегии управления персоналом современной организации, с учётом внешних вызовов и изменений внешней среды хозяйствования. **Результаты.** *Результаты исследования* свидетельствуют, что набор персонала, профессиональный рост сотрудников их обучение и развитие компетенций и навыков работы в цифровой среде, рост дистанционной занятости и управление производительностью, справедливая компенсация за труд – основные базовые предпосылки эффективного управления персоналом современной организации.

Выводы. *Постоянное инвестирование организацией в развитие цифровых компетенций, навыков и умений сотрудников и следование современным тенденциям развития цифровой среды, цифровыми технологиями имеет решающее значение для процветания людей в эпоху цифровых технологий и использования возможностей, предоставляемых цифровой революцией.*

Ключевые слова: *менеджмент персонала, управление ресурсами, управление цифровой трансформацией, цифровые компетенции, труд, цифровая среда.*

PERSONNEL MANAGEMENT OF A MODERN ORGANIZATION

Chenjingyi

Lomonosov Moscow State University

Abstract. *Goal.* Personnel management plays an important role in the modern system of economic relations, determining the efficiency of the company's operational activities and its competitiveness at all stages of the life cycle. Therefore, the consideration on a scientific basis of the elements of personnel management of a modern organization in a constantly changing external environment is the most urgent task of modern scientific research in the field of management. **Methods.** *The object of research* is a business entity that determines the subject of research – the organization's personnel. *The purpose of the study* is to consider the stages and elements of the personnel management strategy of a modern organization, taking into account external challenges and changes in the external management environment. **Results.** *The results of the study* show that recruitment, professional growth of employees, their training and development of competencies and skills in the digital environment, the growth of remote employment and productivity management,

fair compensation for labor are the main basic prerequisites for effective personnel management of a modern organization.

Conclusions. Continuous investment by the organization in the development of digital competencies, skills and abilities of employees and following modern trends in the development of the digital environment, digital technologies is crucial for the prosperity of people in the digital age and the use of opportunities provided by the digital revolution.

Key words: *personnel management, resource management, digital transformation management, digital competencies, labor, digital environment.*

Введение.

Эффективное управление персоналом играет ключевую роль в современных организациях, позволяет организации привлекать и удерживать высококвалифицированных и талантливых сотрудников, способствует повышению производительности сотрудников, достигаемое на научное основе через правильное распределение задач, мотивацию, обучение и развитие сотрудников.

Научная значимость обоснования эффективных элементов и этапов повышения эффективности управления трудовыми ресурсами может способствовать созданию необходимых условий трудовой дисциплины, в которых сотрудники могут достичь реализации своего личностного максимального потенциала и более эффективно выполнять свою работу. Эффективное управление персоналом необходимо для развития лидерских навыков и цифровых компетенций, имеющих важнейшее значение на современном этапе информатизации и повышения технологичности экономики.

Результаты.

Эффективное управление персоналом предполагает, что это - важнейший процесс в условиях роста конкуренции и глобальных вызовов появления цифровых технологий и

цифровой инфраструктуры, что требует от современного работника наличие цифровых навыков и компетенций для эффективной реализации своей трудовой функции: «Современная проблема, связанная с трудовыми ресурсами в России, настораживает и актуализирует вопрос об организации управленческих процессов» [1, с. 925].

Научный подход к управлению персоналом может гарантировать, что процесс является действительно эффективным и согласованным с личностными требованиями сотрудника и с потребностями организации и должен включать в себя базовые разделяемые ценности в связке работник-компания, что требует цифровой трансформации базовых основ профессионального развития сотрудника – рисунок 1.



Источник: разработано автором.

Рисунок 1 Цифровая трансформация базовых основ профессионального развития сотрудника.

Цифровая компетентность (англ. Digital Competence - DC) предполагает формирование и наличие таких способностей у сотрудника, чтобы он мог эффективно использовать цифровые технологии, цифровые инструменты и цифровые ресурсы для получения, обработки и передачи информации, решения трудовых задач в личном повседневном опыте, социальном и профессиональном опыте: *«Digital-инструменты для решения любых HR-задач. HR-специалист в такой системе принимает на себя роль архитектора и судьи, руководящего ходом игры и определяющего ее правильность»* [2, с. 382].

В современном цифровом формате построения экономических связей цифровая компетентность является необходимым инструментом личностного развития отдельных людей, социальном развитии коллектива и общем экономическом развитии компании. Цифровая грамотность является основой цифровой компетентности, таким образом, организация должна прилагать усилия для развития цифровой грамотности своих сотрудников, которая предполагает развитие навыков и знаний, необходимые для эффективной навигации в цифровой среде, доступе, оценке и использовании цифровых технологий и рыночной информации.

Цифровая грамотность предполагает развитие базовых навыков ра-

боты с компьютером, умение пользоваться программными приложениями, интернет-навигацию, цифровую коммуникацию и информационную грамотность.

Цифровые навыки (англ. Digital Skill - DS) относятся к более конкретным индивидуальным способностям и компетенциям, которые позволяют каждому человеку эффективно взаимодействовать с цифровыми технологиями и инструментами. Подобные навыки необходимы сотрудникам для того, чтобы ориентироваться в цифровом пространстве, эффективно выполнять задачи и участвовать в цифровой деятельности организации, предполагая наличие у персонала широкого спектра личностных профессиональных способностей. Цифровая навыки формируют необходимую способность эффективно управлять цифровой информацией и критически оценивать ее, что является крайне важным профессиональным качеством в эпоху всеобщей информатизации экономики и общества: *«В условиях развития цифровой экономики изменяется качественная составляющая внутренних факторов организаций, где на первый план выступает готовность к цифровизации деятельности субъектов цифровой экономики»* [3, с. 77].

Развитие и управление цифровыми навыками предполагает реализацию таких личностных инициатив и корпоративных мероприятий, как проведение онлайн-исследований, оценка достоверности источников информации, организация и хранение цифровой информации, а также понимание профессиональных вопросов защиты

результатов интеллектуальной деятельности связанных с авторским правом, конфиденциальностью, защитой данных и экономической безопасностью.

Цифровые умения (*англ.* Digital Ability – DA) относятся к общим способностям человека расширять свои профессиональные качества и умения нахождения и личностного развития в цифровой среде. Цифровые умения состоят из сочетания цифровых навыков, знаний, установок и поведения, которые позволяют сотрудникам адаптироваться, учиться и развиваться в цифровой среде.

Цифровые способности выходят за рамки владения конкретными навыками и распространяются на более широкую способность использовать цифровые технологии для достижения личных, профессиональных и общественных целей, предполагая развитие коммуникативных способностей необходимых для взаимодействия и сотрудничества с другими работниками в цифровой сфере. Что включает: возможность эффективного общения по различным цифровым каналам связи, таким как электронная почта, мгновенные сообщения, видеоконференции, социальные сети, а также понимание онлайн-этикета, цифровой идентификации и вопросов, связанных с онлайн-безопасностью и конфиденциальностью каналов связи и осуществления коммуникации.

Учитывая растущую распространённость цифровых угроз, цифровые умения требуют знаний и навыков, связанных с кибербезопасностью и цифровой безопасностью, понимание

того, как защитить свои личные данные, распознавать онлайн-мошенничество, попытки фишинга и противодействия им, практика безопасного онлайн-просмотра данных и поддержка надежных паролей и безопасности используемых устройств, что в значительной мере определяет экономическую безопасность компании в цифровой экономике.

Цифровая компетентность, навыки и умения формируют необходимые качества для дистанционного взаимодействия с компанией, включая способность применять стратегии решения проблем в цифровом контексте. Переход на цифровое рабочее место и дистанционную форму взаимодействия – серьёзный аспект экономии издержек современной компании на организацию рабочего места; то есть, компания должна способствовать развитию компетентности, навыков и умений в области анализа, оценки сложных цифровых проблем, предвидения потенциальных вызовов и угроз, а также использование цифровых инструментов и ресурсов для поиска инновационных решений в своей профессиональной деятельности.

Обсуждение.

Необходимость развития цифровой компетентности, навыков и умений становится все более актуальной в современном цифровом мире и становится насущной потребностью в деятельности современных компаний, фактически определяющей их конкурентоспособность и жизнеспособность на рынке.

Большинство рабочих места в настоящее время требуют, по крайней

мере, базового уровня владения цифровыми технологиями, а наличие продвинутых цифровых навыков может обеспечить человеку конкурентное преимущество на рынке труда, современные организации постоянно внедряют цифровую трансформацию своих бизнес-процессов и люди с развитыми цифровыми способностями с большей вероятностью адаптируются к меняющимся условиям работы, вносят эффективный вклад и продвигаются по карьерной лестнице.

Навыки работы с цифровыми технологиями позволяют сотрудникам и организациям использовать возможности цифровых инструментов и приложений для повышения производительности и эффективной организации бизнес-процессов.

От управления расписаниями и задачами с помощью цифровых календарей и списков дел до использования приложений для повышения производительности и инструментов управления проектами - цифровая компетентность, навыки и умения позволяют сотрудникам и организаци-

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

ям оптимизировать рабочие процессы, управлять временем и достигать лучших результатов.

Заключение.

Цифровая компетентность, навыки и умения необходимы для стимулирования инноваций и предпринимательства, развития предпринимательского мышления, использование цифровых инструментов и платформ, которые позволяют сотрудникам современных организаций находить возможности, создавать новые продукты или услуги, эффективно продавать их и охватывать более широкую аудиторию потребителей.

Навыки работы с цифровыми технологиями позволяют компаниям внедрять инновации, адаптироваться к изменениям рынка и преуспевать в бизнес-среде, основанной на цифровых технологиях, поэтому в существующем порядке мироустройства, который становится все более цифровым, развитие цифровой компетентности, навыков и умений является обязательным условием эффективного управления персоналом.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература

1. Черданцев, В. П. Эффективное управление персоналом – значимый фактор конкурентоспособности инновационного предприятия / В. П. Черданцев, А. П. Андруник, А. В. Дубровский // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 12-4. – С. 924-929. – EDN ХИУКР.

2. Акулов, В. А. Управление персоналом в цифровой экономике / В. А. Акулов // *Синергия Наук*. – 2021. – № 59. – С. 377-383. – EDN HOWECU.

3. Патрусова, А. М. Управление персоналом в условиях развития цифровой экономики / А. М. Патрусова // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2021. – Т. 7, № 3. – С. 71-83. – DOI 10.18413/2408-9346-2021-7-3-0-6. – EDN YSFQHL.

References

1. Cherdantsev, V. P. *Effective personnel management – a significant factor in the competitiveness of an innovative enterprise* / V. P. Cherdantsev, A. P. Andrunik, A.V. Dubrovsky // *Fundamental research*. – 2016. – No. 12-4. – PP. 924-929. – EDN XIIUKP.

2. Akulov, V. A. *Personnel management in the digital economy* / V. A. Akulov // *Synergy of Sciences*. – 2021. – No. 59. – pp. 377-383. – EDN HOWECU.

3. Patrusova, A.M. *Personnel management in the conditions of digital economy development* / A.M. Patrusova // *Scientific result. Business and service technologies*. – 2021. – Vol. 7, No. 3. – PP. 71-83. – DOI 10.18413/2408-9346-2021-7-3-0-6. – EDN YSFQHL.

Информация об авторе:

Чэнь Цзини, магистр, национальный менеджмент, государственное и корпоративное управление развитием человеческого капитала, Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, c18700398908@163.com

Chenjingyi, Master, national management, public and corporate management of human capital development, Lomonosov Moscow State University