

Цифровизация HR в государственном управлении и администрировании в условиях пандемии

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Пирогова Е.Ю.¹, Полякова В.К.²

1 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: pirogova-01@mail.ru*; 2 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: vikulya.polyakova.99@list.ru*

В современных условиях цифровизации различных аспектов экономики и жизни общества формируются новые перспективы оптимизации и повышения эффективности управления персоналом. С учетом количества генерируемых рабочих мест, одним из наиболее перспективных секторов рынка труда в данном контексте является сектор государственного управления и администрирования, особенно на фоне увеличения сложности всех сторон функционирования государственного организма. Дополнительным фактором, стимулирующим необходимость цифровизации данной сферы, является стремление к сокращению межличностных контактов, которое во многом начиналось как антикоррупционный элемент, но приобрело новую значимость в условиях пандемии новой коронавирусной инфекции. При этом население активно вовлекается в процесс цифровизации государственных функций, по данным РАЭК, ещё до пандемии число пользователей цифровых госуслуг выросло на 42%, что практически втрое превышает среднемировые темпы роста.

В современной экономике основным фактором повышения конкурентоспособности организации является квалификация сотрудников. Как показывает кривая Аутора, ещё в начале эпохи цифровой трансформации меняется содержание труда, наиболее востребованным становится высококвалифицированный работник, способный решать творческие задачи. Об этом говорят и более современные исследования [6,7,8]. Это также изменило соотношение рыночной власти работника и работодателя, который вынужден бороться за право нанять наиболее компетентного сотрудника. Система мотивации к труду высококвалифицированных работников в постиндустриальном обществе кардинально отличается от системы мотивации к труду работников индустриальной эпохи. Высококвалифицированный персонал требует к себе особого подхода со стороны руководства компании, для того чтобы удержать высококвалифицированных сотрудников руководству компании необходимо прикладывать много усилий. Всё больше факторов становится необходимым учесть для успеха в конкурентной борьбе компаний за высококвалифицированных сотрудников. В то же время к сотрудникам предъявляются постоянно растущие требования, которые заключаются в необходимости иметь более высокий уровень образования, профессиональных данных, периодически повышать квалификацию, учиться использовать новейшие методики и технологии труда [1].

Меняется и процедура подбора персонала. Всё большее значение приобретает использование «больших данных», масштабное использование нейросетей и иных автоматизированных систем [2]. В отечественной практике, к примеру, ярким лидером цифровизации стал Ростелеком, использующий цифровые сервисы для развития корпоративной культуры и обучения работников [5]. Как показывает ряд исследований, компании, в преимущественном большинстве, возлагают большие надежды на грядущую эффективность цифрового HR и положительно оценивают динамику развития управления персоналом в контексте использования методов автоматизации HR-процессов [3].

В контексте цифровизации экономики следует рассматривать и перспективы развития системы HR в государственном управлении и администрировании, ит здесь следует выявить

несколько тенденций.

Прежде всего, как демонстрирует опыт КНР, возможно будет приобретать нарастающую важность «цифровой след» в соответствующих базах, что позволит во многом автоматизировать подбор персонала. Частично этой логике подчинены конкурсы кадрового отбора, формирующие базы данных высококвалифицированных сотрудников, обладающих необходимыми навыками. Далее, следует отметить, что нарастающими темпами происходит цифровизация государственных сервисов, что приобрело дополнительный импульс вследствие назначения на пост премьер-министра России М.В.Мишустина, успешно прошедшего цифровизацию налоговой системы. Этому способствует также высокий экономический и антикоррупционный эффект данных мероприятий. Также необходимо отметить, что использование технологий блокчейна позволит в будущем автоматизировать значительное количество рутинных операций. Так называемые смарт-контракты имеют большой потенциал в контексте сокращения сотрудников. В этих условиях можно сделать вывод о том, что HR в целом будет повторять складывающиеся тенденции корпоративного сегмента экономики.

Правильный подход к персоналу со стороны руководства способен помочь не только удерживать высококвалифицированных сотрудников, но и повысить их лояльность, акцентировать важность ценностей в организационной культуре. Благодаря высокой лояльности сотрудников повышается эффективность их работы, лояльные сотрудники вносят большой вклад в развитие компании. Современным высокотехнологичным компаниям нужен персонал, готовый к технологическим переменам и способный в них разбираться, готовый заниматься самообразованием ради освоения технических инноваций. Особенно ярко это проявилось в 2020 году в условиях перехода к новым формам занятости, вызванным пандемией Covid-19.

Источники и литература

- 1) Еркаева М.А., Илюхина Л.А. Роль сферы HR в повышении конкурентоспособности компании в условиях цифровизации // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2019. № 2-1. С. 119-124
- 2) Круглов Д.В., Круглова О.Д. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации // Лидерство и менеджмент. 2019. Т. 6. № 4. С. 479-486
- 3) Ломоносова Н.В., Якимова Е.А. Состояние и перспективы использования цифровых HR-инструментов российскими компаниями // Открытое образование. 2020. Т. 24. № 4. С. 47-55
- 4) Новиков, С. Ю. Внутрифирменный маркетинг как системный маркетинговый подход, направленный на повышение эффективности работы с высококвалифицированным персоналом / С. Ю. Новиков. — Текст : непосредственный // Проблемы и перспективы экономики и управления : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, апрель 2012 г.). — Санкт-Петербург : Реноме, 2012. — С. 149-152. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/15/2060/>
- 5) Остащова Д.Д. Принципы управления человеческим капиталом в цифровой организации // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2020. № 1. С. 304-309
- 6) Boston Consulting Group «Россия 2025 от кадров к талантам»
- 7) Worldskills: Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире.
- 8) АСИ: Атлас новых профессий 3.0
- 9) Российская ассоциация электронных коммуникаций. - <https://raec.ru/>