

Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

## Цифровые ресурсы управления персоналом в коммерческих организациях

Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна

Ли Г.<sup>1</sup>, Чэнь Г.<sup>2</sup>

1 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия, *E-mail*: lg1135616290@163.com; 2 - Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия, *E-mail*: chengege1024@yandex.ru

Эффективное управление персоналом является одной из основных движущих сил развития компании. В условиях глобальной экономической интеграции конкуренция между предприятиями в конечном счете является конкуренцией за таланты. Правильное управление персоналом может привлекать, удерживать и развивать выдающиеся таланты и обеспечивать надежную поддержку развития предприятия. В условиях стремительного развития информационных технологий цифровая трансформация стала неизбежным выбором для предприятий, которые хотят закрепиться в условиях жесткой рыночной конкуренции. Информационные технологии изменили рабочий процесс компании и способы управления персоналом, превратив управление персоналом из традиционных административных функций в стратегические активы. Поэтому изучение цифровой трансформации управления персоналом предприятия помогает предприятиям лучше адаптироваться к изменениям времени, повысить конкурентоспособность и занять доминирующее положение на рынке, полностью доказывая правильность выбранной темы.

Согласно данным соответствующих исследований, объем рынка систем управления персоналом в Китае постоянно растет, но проблем по-прежнему много. Большинство компаний позже начинают переводить свои отделы кадров в цифровой формат и вкладывают в них меньше средств. Около 48% компаний инвестируют в цифровизацию человеческих ресурсов не более 5% от своего общего бюджета smart. Это показывает, что китайские предприятия серьезно отстают в цифровом развитии управления персоналом, что не отвечает их потребностям в повышении эффективности управления и конкурентоспособности.

Российские компании сталкиваются с аналогичными проблемами в области систем управления персоналом. Согласно исследованию российской бизнес-консалтинговой компании, около 45% компаний инвестируют менее 10% от общего объема своих инвестиций в системы управления персоналом и испытывают нехватку профессионального и технического персонала. Это привело к проблемам с обновлением функций системы, плохим результатам применения и неспособности удовлетворить растущие потребности управления персоналом. В этом случае научный анализ цифровой трансформации управления персоналом на российских предприятиях имеет большое практическое значение для содействия развитию российских и даже глобальных предприятий.

Данная статья посвящена цифровой трансформации управления персоналом предприятия в процессе цифровой трансформации предприятия, а также многочисленным препятствиям, возникающим в процессе трансформации. В частности, компании рассчитывают улучшить управление с помощью цифровой трансформации, но на практике им мешают такие факторы, как отставание в технологиях, недостаточные инвестиции, низкая адаптивность систем и нехватка талантов. Трудно эффективно продвигать цифровую трансформацию и в полной мере использовать ее преимущества.

Объектом исследования является практика цифровой трансформации управления персоналом на китайских и российских предприятиях. Исследование охватывает компании

различных размеров и отраслей, включая производственную и интернет-отрасли Китая, а также российскую розничную торговлю и энергетику. Его цель - всесторонне изучить их роль в цифровой трансформации системы управления персоналом. В исследовании подробно анализируется текущая ситуация и проблемы, с которыми сталкиваются компании в процессе цифровой трансформации, а также принятые меры по трансформации и достигнутые результаты, а также рассматриваются ключевые факторы и модели, влияющие на успех трансформации.

Целью данного исследования является анализ текущей ситуации, проблем и тенденций развития цифровой трансформации и развития управления персоналом в китайских и российских предприятий, для изучения цифровой трансформации модели и стратегии, подходящие для различных предприятий, а также обеспечить теоретическую поддержку и практические рекомендации для предприятия по улучшению управления персоналом и повышению конкурентоспособности на рынке.

1. Систематически анализировать историю развития, статус-кво и особенности цифровой трансформации управления персоналом китайских и российских предприятий, а также сравнивать и анализировать различия и общие черты двух стран в процессе трансформации.

2. Углубленное обсуждение проблем и причин цифровой трансформации управления персоналом предприятия, включая применение технологий, инвестиции, таланты и другие вопросы.

3. Создать систему индексов для оценки цифровой трансформации системы управления персоналом компании, а также для оценки и анализа последствий трансформации различных предприятий.

4. Сочетая теорию и практику, предлагает эффективные стратегии и предложения, способствует цифровой трансформации системы управления персоналом предприятия и помогает предприятиям достичь устойчивого развития.

Предполагается, что на основе углубленного исследования китайских и российских предприятий могут быть определены ключевые факторы, влияющие на цифровую трансформацию управления персоналом предприятия, и может быть разработана целенаправленная и универсальная стратегия трансформации для эффективного продвижения цифровой трансформации предприятий.

1. Если компания увеличит свои инвестиции в цифровое управление человеческими ресурсами и обратит внимание на глубокую интеграцию технологий и бизнеса, эффективность управления человеческими ресурсами компании значительно повысится, а удовлетворенность сотрудников соответственно повысится.

2. Когда предприятие выбирает подходящую систему управления персоналом в соответствии со своими собственными масштабами, эксплуатационными характеристиками и потребностями управления и постоянно оптимизирует функции системы, распределение человеческих ресурсов предприятия будет более разумным и сможет лучше поддерживать предприятие.

В ходе исследования данной статьи было установлено, что на китайских и российских предприятиях в процессе цифровой трансформации системы управления персоналом наблюдалась неравномерность развития отраслей и регионов, и этот дисбаланс тесно связан с масштабом предприятия, экономической средой и другими факторами. Была создана комплексная и научно обоснованная система показателей для оценки цифровой трансформации управления персоналом предприятия с учетом функций системы, эффекта от применения и окупаемости инвестиций. Для компаний определены многие аспекты оценки эффекта трансформации. Корпоративная культура играет важную роль в продвижении или сдерживании цифровой трансформации управления персоналом, подчеркивая важ-

ность формирования корпоративной культуры, адаптированной к цифровой трансформации.

Эта работа основана на теории применения информационных технологий, теории управления персоналом, теории организационных изменений и теории стратегического управления. Прикладная теория информационных технологий обеспечивает техническую теоретическую поддержку для изучения цифровой трансформации управления персоналом, объясняя, как технологии меняют методы управления предприятиями; Теория управления персоналом помогает понять основные функции развития управления персоналом; теория стратегического менеджмента рассматривает синергию между цифровой трансформацией управления человеческими ресурсами и общей стратегией предприятия на стратегическом уровне предприятия. Теория стратегического менеджмента рассматривает синергию между цифровой трансформацией управления персоналом и общей стратегией предприятия на стратегическом уровне.

В этой статье подробно рассматриваются ключевые проблемы и факторы, влияющие на процесс трансформации, а также предлагается новая перспектива и теоретическая основа для последующих исследований. Результаты исследования помогают усовершенствовать теоретические основы интеграции информационных технологий и управления персоналом, прояснить механизм организационных изменений и стратегического управления в условиях цифровой трансформации, а также способствуют теоретической разработке смежных предметных областей.

Благодаря этому исследованию мы получили всестороннее и глубокое представление о цифровой трансформации управления персоналом на китайских и российских предприятиях, а также успешно разработали систему индексов оценки трансформации и целевую стратегию.

### Источники и литература

- 1) 50.Гаспарович Е.О., and Трегубова А.А.. "ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ КАРЬЕРОЙ ПЕРСОНАЛА" Вестник Омского университета. Серия «Экономика», no. 1, 2022, pp. 55-63. 51.Н.В. Угрюмова. "РАЗВИТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ БИЗНЕСА" Мир науки, культуры, образования, no. 6 (103), 2023, pp. 355-358. doi:10.24412/1991-5497-2023-6103-355-35880.Мотовиц Т. Г.. "КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ" Вестник Тихоокеанского государственного университета, no. 2 (65), 2022, pp. 95-100. 81.Родина Т.Е.. "КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ОТБОР И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ" Международный научно-исследовательский журнал, no. 2-3 (116), 2022, pp. 28-32.