

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

**Бондаренко Христина** – магистрант

Научный руководитель – **Ермонова И.В.**, к. э. н., доцент

УО «Гомельский государственный технический университет  
имени П.О. Сухого», г. Гомель

Управление персоналом – это комплексное, целенаправленное воздействие на коллективы и отдельных работников в направлении обеспечения оптимальных условий для творческого, инициативного, созидательного труда для достижения целей предприятия.

Управление персоналом формирует благоприятную среду, в которой реализуется трудовой потенциал, развиваются способности, персонал получает удовлетворение от выполненной работы и общественного признания своих достижений. Поэтому в области управления персоналом постепенно происходит смещение акцентов с технократических подходов, которые строго регламентируются содержанием трудового процесса, к системному подходу, в основе которого лежит долгосрочное развитие трудового потенциала работников [1, с. 211].

Основной задачей управления персоналом является наиболее эффективное использование способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества. При этом должно быть обеспечено сохранение здоровья каждого человека и установлены отношения конструктивного сотрудничества между членами коллектива.

Целью системы управления персоналом является обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития.

Принципами современной системы управления персоналом считаются:

- эффективность подбора и расстановки персонала;
- справедливость в оплате и мотивации труда, вознаграждение не только за индивидуальные, но и коллективные достижения;
- продвижение работников в соответствии с результатами труда, квалификацией, способностями, личными интересами, потребностями предприятия;
- быстрое и эффективное решение личных проблем [2, с. 248].

Управление персоналом осуществляется при помощи научно разработанных методов.

Методы управления персоналом – способы воздействия на коллектив и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования предприятия.

Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические [3, с. 18].

Современные методы управления персоналом, представленные этими тремя группами развиваются под воздействием различных факторов. Одним из таких факторов стала цифровизация экономики, что означает выход на новый качественный уровень применения методов управления персоналом организации:

- административные методы требуют более тщательной проработки выдаваемых заданий со стороны руководителя, их формализации в локальный акт, что в условиях применения соответствующего ПО дает возможность оперативного контроля выполнения работы; к примеру, в условиях необходимости организации работы в удаленном режиме необходимо решать задачу управления работниками на расстоянии, их адаптации, обучения и др.;

- экономические методы раскрывают возможность моделирования экономической оценки работы персонала, что повышает точность принятия соответствующих управленческих решений; например, скорость адаптации персонала к цифровым условиям функционирования организаций может стать экономическим стимулом для работника;

- социально-психологические методы направлены на совершенствование управления бизнес-коммуникациями и психологической адаптации персонала к «принятию» новых технологий; например, с точки зрения работника необходима готовность к обучению и реализации новых внедряемых цифровых технологий, использующихся в функционировании и развитии системы управления персоналом.

Реализация групп методов управления персоналом в условиях цифровой экономики ставит перед руководством организации задачу готовности реализовать методы на новом качественном уровне: с позиции руководителя требуется пересмотреть процессы, функционирующие в системе управления персоналом с точки зрения необходимости их цифровизации.

Если классический подход к управлению персоналом организации заключается в совершенствовании системы управления персоналом в части реализуемых функций: маркетинга, планирования, найма, оценки, адаптации, развития персонала и пр., то современные условия демонстрируют интенсивность цифровизации HR-отрасли: идет интенсивная диджитализация HR-практик и процедур в форме разработки инструментов, применяемых в цифровизации системы управления персоналом (табл. 1) [4].

**Таблица 1 – Основные инструменты, применяющиеся с целью цифровизации функций системы управления персоналом**

Функция	Инструменты
Маркетинг персонала	Поисковые системы Социальные сети Супер геотаргетинг Контекстная реклама CРА-сети
Найм персонала	Социальные сети Облачные технологии и сервисы Job-сайты
Адаптация и обучение персонала	Разработка мобильных приложений

Предметная область «управление персоналом» на современном этапе испытывает изменения, трансформацию, задавая новый качественный уровень развития сферы управления персоналом организации.

Таким образом, современная концепция управления персоналом ориентируется на возрастающую роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед предприятием. Управление персоналом является одним из важнейших аспектов в деятельности предприятия, поэтому необходимо, чтобы все руководители любого уровня управления знали и умело использовали способы и методы управления людьми. При этом построение цифровой системы управления персоналом предполагает изучение лучших практик и подходов к реализации функций системы управления персоналом и применение новых цифровых инструментов, обеспечивая новый уровень функционирования системы управления персоналом.

### **Список цитированных источников**

1. Белящий, Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Белящий, С. Е. Велесько. – Минск : Экоперспектива, 2020. – 320 с.
2. Дятлов, В. А. Управление персоналом / В. А. Дятлов. – М. : Изд-во «ПРИОР», 2016. – 321с.
3. Цыпкин, Ю. А. Управление персоналом : учеб. пособие для вузов / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 446 с.
4. Патрусова, А. М. Управление персоналом в условиях развития цифровой экономики [Электронный ресурс] / А. М. Патрусова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki>. – Дата доступа: 20.02.2024.