

1. Карпова М.В. Оценка стратегических возможностей организации // М.В. Карпова, Н.В. Рогова, К.С. Лушманова / Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 1. – С. 491-507

2. Мосолов Н.С., Шарипова Б.М. Анализ факторов кадрового менеджмента (HRM-анализ) для фирмы ООО «НАТНРУ» // Н.С. Мосолов, Б.М. Шарипова / Москва и мир. – 2017. – № 1. – С. 93

3. Поддержка бизнеса. Концепция на территории. Внутренние возможности и их использование [Электронный ресурс] – Режим доступа URL: <http://im-center.mosreg.ru/obshchestvo/organizatsii/na-razvitiye.html>

4. Филиппова А.Ю., Агафонов М.С. Теоретические основы кадровой и социальной среды предприятия [Электронный ресурс] / А.Ю. Филиппова, М.С. Агафонов // Международный студенческий научный вестник. – 2014. – Режим доступа URL: <http://www.istud.net/article/view/10-1159>

5. Чечелавина И.Р. Анализ финансово-хозяйственной деятельности // И.Р. Чечелавина. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. – 143 с.

6. Шарипова Б.М., Шарипова Н.В. Прогнозирование кадровых потребностей в условиях кризиса // Б.М. Шарипова, Н.В. Шарипова / Экономика и управление предприятием. – 2018. – № 11-4 (74). – С. 1143-1150

7. Шарипова Ю.Б., Кухара Е.В. Анализ факторов стратегического кадрового менеджмента // Ю.Б. Шарипова, Е.В. Кухара / Москва и мир. – 2018. – № 7. – С. 89

Оливкина Е.Г.

Менеджер

Финансовый руководитель при Председателе РФ

(Правовой филиал)

г. Липецк, Россия

## НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

**Аннотация:** В данной статье рассмотрены возможности и современные подходы к управлению человеческими ресурсами с помощью современных цифровых технологий. Статья раскрывает суть, роль и проблемы, возникающие в процессе цифровой трансформации. При рассмотрении особенностей цифровой трансформации предлагается рассмотреть два ключевых способа в управлении человеческими ресурсами с помощью современных технологий.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческие ресурсы, управление человеческими ресурсами, цифровизация, цифровые технологии в управлении персоналом, электронные способы в управлении

**Научный руководитель:** Воронина Е.А. к.э.н., доцент, Финансовый руководитель при Председателе РФ (Правовой филиал), г. Липецк, Россия

**Odnatova Ya G.**  
undergraduate  
*Financial University under the Government of the Russian Federation*  
*(Lipetsk branch)*  
*Lipetsk, Russia*

## **NEW OPPORTUNITIES FOR PERSONNEL MANAGEMENT IN A DIGITALIZATION**

**Abstract:** This article examines the current topic of human resource management in the modern world through the introduction of digital technologies. The article reveals the events, risks and problems arising in the process of digital transformation. When conducting the study, special attention is paid to the currently acting new ways in human resource management using electronic technologies.

**Key words:** human capital, human resources, human resource management, digitalization, digital technologies in personnel management, electronic systems in management.

**Scientific adviser:** *Nezhnevskaya E.I. PhD in Economics, Associate Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation (Lipetsk branch), Lipetsk, Russia*

Цифровизация представляет собой повсеместное внедрение цифровых (электронных) технологий в различные сферы жизни с целью повышения ее качества [2, с. 24].

В современной и быстро меняющейся сфере электронных средств затрагивает все больше областей деятельности не только человека, но и каждой организации в целом. Стремительное развитие цифровых технологий также оказало влияние и на менеджмент, в результате которого менеджментная часть становится также компьютеризованной.

ERP – системы (программный пакет, с помощью которого осуществляется планирование ресурсов предприятия).

CRM – системы (программное обеспечение, созданные для управления взаимоотношениями с клиентами) [3, с. 17].

BRM (проектные продукты для управления бизнес-процессами).

HRM – системы (программное обеспечение, созданные для автоматизации управления человеческими ресурсами).

С каждым днем, число организаций внедряющих данные системы в свою бизнес-деятельность стремительно растет.

Цифровая трансформация формирует не только новые требования, связанные с изменением управления в целом, но и создает новые возможности управления персоналом, связанные с появлением инновационных и гибридных

Основной базой цифровой трансформации являются три составляющие: технологическая, организационная и образовательная. Организации необходимо непрерывно обновлять данные управления, и тем самым делать своих сотрудников более гибкими, активными и результативными.

В управлении человеческими ресурсами с помощью цифровой трансформации для сотрудников в компании создается удобная среда, которая позволяет «сэкономить» время и усилия для получения результатов. Так с помощью «виртуального» личного кабинета любой работник может оформить командировку или спланировать отпуск, используя при этом уже готовый образец, а не тратить время на поиск необходимой информации. Также на сегодняшний день существует возможность дистанционного обучения, с помощью которого каждый сотрудник может пройти интересующий его курс или повысить свою квалификацию, в любое время, независимо от места нахождения, и получить такой действующий электронный сертификат.

Использование цифровых технологий при работе персонала снижает стоимость поиска и сроки поиска кандидатов. Специальные программы для управления человеческими ресурсами помогают руководству создавать программы возможного ухода сотрудников и просчитать возможность предоставления альтернативного срока. Следует отметить и созданные программы, которые собирают данные в каждом сотруднике в организации. Такой тип данных программы состоит в формировании общей базы данных, которая дает полную информацию о необходимом кандидате, его интересах, возможностях, наградах, нарушениях, если они имеются. Это своего рода расширенное резюме, данные которого можно использовать при планировании повышения квалификации, перевода в другой отдел или на другую должность.

Так, необходимо учитывать применение *Recruiting Matching*, позволяющее, опираясь в системе наформализованное описание вакансии, найти ее в обширной базе наиболее подходящих кандидатов.

*Job Advertisement* – программа, с помощью которой в систему вводятся необходимые описания для требуемой вакансии. Выделенные категории помогают найти вакансии с уже существующими требованиями, должностной инструкцией, графиком и т.д.

Запросе Right 2M Platform – приложения, которое составляет процесс верооятного оттока ценных сотрудников из организации [4, электронный ресурс (дальнейшее доступ)]

С появлением цифровизации макетов и процесс выполнения задач перед сотрудниками, в том же и одним их выполнения. Данный процесс становится полностью автоматизированным, прозрачным, в большей эффективном, так как он помогает выдвигать структурированную информацию. Руководство организации может отслеживать, как работает каждый его работник с доступности в должности по истощающему времени. Развитие цифровой среды поможет снизить риск совершения ошибок в коммуникации и уменьшить время обработки информации, сравнительно с тем, когда это совершалось вручную. Данные инновации позволяют дать оценку эффективности работы, как отдельному специалисту, так и целому департаменту. Также отметить, что такой анализ является менее трудоемким и дорогим, что является важной составляющей для любой организации.

Благодаря цифровой инновации, организации могут осуществлять оценку выполнения работы своего персонала, в зависимости от принятой необходимости, а не в определенное время, как это было раньше. Также возрастает не только скорость принятия решений, но и скорость изменений. В современном мире организации не должны быть готовы к изменениям, по сути, они должны сами стать инновационной. Это относится и к персоналу, так как им также следует оперативно и в любое время получать информацию о своей деятельности и деятельности своей организации. Долгое время, до развития цифровизации именно кадры выполняли информационную, сервисную функцию, собирали и упростили необходимые данные о работниках. На сегодняшний день цифровая трансформация позволяет сотрудникам организации быть более самостоятельными. В организации появились различные электронные помощники, которые помогают взаимодействовать между сотрудниками в командах, персональным помощники, которые предоставляют различную информацию от графика отпусков до резерва различных затрат.

Стоит также отметить такие приложения как Conversational AI Platform, которое предоставляет автоматизированные помощники (чат – боты, голосовые ассистенты) для решения различных задач по всем плоскостям Бизнеса.

И Cloud Business – которое представляет собой не только корпоративную социальную сеть для обычных сотрудников, но которая включает множество персональ добавлений и интегрируется с такими

системная как IC, Enterprise, DoD. Данная сеть нового поколения позволяет выразить персональные интересы сотрудников, повысить прозрачность, развивать и обучать персонал [5, электронный ресурс «Дальневосточный доступ»].

Целесообразно отметить наиболее популярные цифровые системы в управлении персоналом, а именно:

1) электронные системы управления персоналом. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) обычно используются как стратегический инструмент повышения эффективности инвестиций в человеческой адаптивной организации. Они позволяют улучшить процесс управления данным ресурсом и способствовать менеджерам в управлении и осуществлять более активное участие в его усовершенствовании. HRM (Human Resource Management) – система считается одной из наиболее эффективных управлений человеческими ресурсами, которая включает в себя электронную базу данных с целью хранения и поиска нужной информации как: списки о выполняемой работе, данные о заработной плате, информации о календаре и адресах всех сотрудников, дисциплинарные и компенсационные списки и т.д. Применение такой системы позволяет увеличить эффективность процесса и уменьшить затраты за счет его автоматизации, улучшить скорость бизнес-процессов, объединить работу сотрудников разных отделов так, в свою очередь увеличивает производительность труда. Персонал активно вовлечен в рабочий процесс и тем самым получает своевременную информацию об активных проектах, возможностях развития и карьерных перспектив.

2) электронный обмен персоналом. Данная система содержит в себе интерактивные и интегрированные технологии с целью оптимизации и поиска возможных кандидатов. Наиболее популярна в интернете (особенно сеть, ориентированная на бизнес, LinkedIn, которая создает определенные разделы с предопределенными должностями на корпоративных веб-сайтах предприятий). Данная сеть позволяет работодателям получить дистанционно все необходимые данные от квалифицированных и успешных кандидатов со всего мира.

На сегодняшний день лидером по количеству в развитии цифровой технологии является область рекрутинга (поиск персонала). Для поиска лучшего сотрудника и обнаружения его «слабых» и сильных для оценки резюме компания использует современные инструменты: автоматизированный поиск в Интернете (через популярные социальные сети LinkedIn, VK, FB), различные сообщества, автоматизированный скрининг резюме и анкетные chat-боты для общения с кандидатами.

3) электронное обучение. Система, которая представляет собой виртуальные программы обучения. Широко используются такие электронные платформы как Edx.org, Udacity.com и многие другие. Интерактивные курсы создают возможность получения дополнительного образования в любое время и в любом месте, а также характеризуются доступностью, экономией времени, средств, гибкостью и доступностью в обучении (обновление, пополнение, пересмотр курса).

4) электронные платяжные возможности. Содержат множество данных в срокд работы сотрудников, часовых данных, размера заработной платы в различных валютах, которые могут быть предоставлены в любое время. Разработка такой системы позволяет увеличить результативность процесса управления, увеличить ключевые показатели эффективности, а также сократить конкурентоспособность организации в развитии электронной экономики.

На пути к новому развитию и внедрению электронных технологий в деятельность организации, руководством приходится сталкиваться с вопросом выделения не только специалистов по цифровизации. Руководству организации необходимо специально и целенаправленно подготавливать таких специалистов, их можно выбрать из доклада, СРО (IT-директоров), digital-сферы. Таким образом, может перейти сотрудник из одной сферы деятельности в другую. Каждый сотрудник такой компании имеет цифровизацию, а не опыт работы в определенной отрасли. Стоит отметить, что специалист по цифровой трансформации должен знать определенными навыками, видеть возможность развиваться, а главное видеть цифровые возможности не только в управлении персоналом, но и на линии производства. Специалист по цифровизации не должен быть инженером, чтобы создавать программные продукты, но он обязан знать, как такими продуктами пользоваться и как эффективно их применять в своей работе [1, электронный ресурс удаленного доступа].

Также проблемой является и проблема смены сотрудниками цифровых навыков. С целью проведения сокращения издержек, руководством организации необходимо сделать информацию о преимуществах цифровизации наиболее открытой и доступной, необходимо говорить и о примерах успешного внедрения технологий в других организациях. Таким образом, для успешного принятия персоналом изменений стоит сделать необходимый потенциал своей организации для адаптации, вовлечь сотрудников в процесс цифровизации, обеспечить и мотивировать их, и предоставлять необходимые обучающие материалы, проводить лекции, семинары. В любом случае, изменения и применение новых практик в работе будет происходить постепенно.

Рассмотрено, стоит отметить события в мире, произошедшие с февраля этого года, связанные с пандемией, вынудившие многих сотрудников и организаций уйти на удаленную работу. Такой переход зачастую в несколько раз увеличивает приобретение и использование различных электронных платформ. К примеру, выросли в разы продажи программного обеспечения Virtual Desktop Infrastructure, которое позволяет предоставлять сотрудникам виртуальный доступ к рабочим столам офисных компьютеров, для выполнения стандартных задач и централизованного управления. Таким образом, данная ситуация еще раз подтверждает необходимость и актуальность внедрения цифровизации в каждую организацию для работы и управления персоналом.

Поэтому далее, следует выделить основные компетенции в управлении человеческими ресурсами в условиях цифровизации:

- каждой организации необходима разработка собственной HRM-стратегии;

- цифровизация создает возможности быстрого развития за счет интерпретированной команды;

- переход на электронные платформы и цифровая трансформация является наиболее приоритетными направлениями в развитии управления персоналом;

- необходимо создать процесс обмена цифровой стратегией в отрасли внутри организации, для ее дальнейшего развития;

- следует развивать цифровое мышление с целью дальнейшего продвижения;

- цифровизация создает для организации такие преимущества как снижение затрат, мобильность, гибкость, удобный доступ и высокий уровень безопасности;

На сегодняшний день, для всех современных организаций необходимо поддерживать высокий уровень конкурентоспособности, что невозможно осуществлять без внедрения методов управления персоналом с помощью электронных технологий.

Успешный опыт от внедрения цифровизации достигается только с помощью сплоченного коллектива, при этом чаще всего наличие HR становится основным двигателем перемен в организации, так как внедряя инновационные технологии, организация продолжает работать с людьми и для людей.

*Спасибо за внимание!*

11. Кудрявцев А. CRM Практика эффективного бизнеса / А. Кудрявцев, М. Сорочин, Е. Галышева / - М.: ИС-Публишинг, 2012. - 465 с.

2. Цифровая трансформация российских бизнесов интеллектуальной собственности. И.В. Гурьян, Н.А. Мандра, Э.П. Гасина, Ю.С. Цыган, Н.А. Пономарева; под ред. А.И. Прохорова. – Москва: Руконт, 2019. – 456 с.

3. Уроки Data в контекстах HR. Бурдасова, Д.Или Уларин. – Минск: – М.: Мана, 2019. – 134 с.

4. Как выбрать кандидатку про BigData в HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.kadry.ru/articles/sovety-choyby-pro-burdasovu-ili.html> (дата обращения 01.10.2022)

5. Мобильное корпоративное приложение: виды, возможности и способы их внедрения [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.kadry.ru/articles/sovety-choyby-pro-burdasovu-ili.html> (дата обращения 01.10.2022)

6. Как цифровая трансформация влияет на HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.kadry.ru/articles/sovety-choyby-pro-burdasovu-ili.html> (дата обращения 01.10.2022)

7. Как цифровая трансформация влияет на систему управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.kadry.ru/articles/sovety-choyby-pro-burdasovu-ili.html> (дата обращения 01.10.2022)

8. Цифровизация в работе с персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.kadry.ru/articles/sovety-choyby-pro-burdasovu-ili.html> (дата обращения 01.10.2022)

9. Цифровой HR [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <https://www.kadry.ru/articles/sovety-choyby-pro-burdasovu-ili.html> (дата обращения 01.10.2022)

Ратура Е.В.  
Доцент-исследователь  
ФГБУН «НИИ РАИ»  
Россия, Самара

## МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

Аннотация: В статье проанализированы методы и инструменты управления интеллектуальной собственностью на различных этапах. В основе процесса управления рассматривается комплексный цикл развития интеллектуальной деятельности, в котором выделяется пять этапов: планирование, создание, регистрация, учет и коммерциализация. В результате исследования определено, что управление должно осуществляться на каждом этапе интеллектуального цикла РИС с использованием в основном классических методов, которые могут быть реализованы через законодательство, образовательные программы,