

УДК: 331.108

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В НАУЧНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Лимановская В. Р.

Научный руководитель кандидат экономических наук **Шарнопольская О. Н.**
*ФГБОУ ВО «Донецкий Национальный Технический Университет», г. Донецк,
Донецкая Народная Республика, Россия
E-mail: verolimka@yandex.ru*

Аннотация: Статья рассматривает проблемы, с которыми сталкиваются научные учреждения в процессе цифровизации в контексте управления персоналом. Она анализирует вопросы, связанные с внедрением новых технологий и цифровых инструментов, а также влияние этих изменений на организационную культуру и работу сотрудников. Исследование основано на анализе текущих трендов и вызовов, с которыми сталкиваются научные организации в процессе внедрения цифровых технологий. Статья предлагает практические рекомендации для решения этих проблем и повышения эффективности управления персоналом в условиях цифровой трансформации научных учреждений.

Ключевые слова: управление персоналом; цифровизация; научные учреждения.

PROBLEMS OF PERSONNEL MANAGEMENT DURING DIGITALIZATION IN SCIENTIFIC INSTITUTIONS

Limanovskaya V. R.

Scientific supervisor Candidate of Economic Sciences **Sharnopolskaya O. N.**
*Donetsk National Technical University, Donetsk,
Donetsk People's Republic, Russia
E-mail: verolimka@yandex.ru*

Abstract: The article examines the problems faced by scientific institutions in the process of digitalization in the context of personnel management. She analyzes issues related to the introduction of new technologies and digital tools, as well as the impact of these changes on the organizational culture and the work of employees. The research is based on an analysis of current trends and challenges faced by scientific organizations in the process of implementing digital technologies. The article offers practical recommendations for solving these problems and improving the efficiency of personnel management in the context of digital transformation of scientific institutions.

Keywords: personnel management; digitalization; scientific institutions.

Введение. В результате усиленного потока цифровизации и компьютеризации после долгого отставания в технологическом развитии, помимо нехватки кадров в научных учреждениях новых присоединенных территорий – проявился вопрос компьютерной грамотности сотрудников.

Информационное обеспечение научных учреждений претерпевает глобальные изменения. Это не только обновление технического фонда, но и новые программные продукты для ведения отчетности, новые способы для коммуникации между сотрудниками, а также работа с обязательной Единой государственной информационной системой учета результатов научно-исследовательских опытно конструкторских технологических работ гражданского назначения.

Цифровизация оказывает значительное воздействие на организации во всех сферах, включая научные учреждения. Эта тема является актуальной в свете стремительного разви-

тия информационных технологий и необходимости адаптации организаций к новым условиям работы. Управление персоналом при цифровизации становится ключевым аспектом успешного функционирования научных учреждений.

Цель статьи заключается в выявлении и анализе основных проблем, связанных с управлением персоналом при цифровизации в научных учреждениях, а также в предложении рекомендаций для их решения.

Основная часть. Трансформацию управленческих процессов под влиянием цифровизации и управление персоналом в своих работах рассматривали: Гончаров И. Л., Каленова А. Г. и Казаева Е. А., Тачанова К. Г., Мягкова С. Е., Пашкевич Ю. Ю., Лысенко Е. В., Оборин М. С., Романов М. С. и другие. Авторами были исследованы выгоды от цифровизации организации, технологии и методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации, так же в работах были изучены возможности модернизации систем управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий и направления формирования трудовых компетенций персонала.

Гончаров И. Л. В своей работе выделил основные изменения в системе управления предприятием и управления персоналом в условиях цифровой трансформации: применение цифровых технологий (большие данные, нейронные сети, блокчейн, облачные вычисления, виртуальная реальность и др.); децентрализация управления на основе горизонтальных коммуникаций; распространение адаптивных структур управления, предполагающих отказ от жестких иерархических связей; отсутствие классического деления специалистов по роду функциональной деятельности; распространение концепции самообучающихся организаций; прозрачная структура единого информационного пространства; новые требования к трудовым ресурсам; цифровое мышление персонала, поддержка его цифровых талантов; новые компетенции руководителя [1].

Каленова А. Г. изучила системы управления персоналом организации в условиях цифровизации на основе совершенствования профессиональных компетенций персонала. Отметила, что при рассмотрении данного вопроса главный фокус будет направлен на сотрудников, давно работающих на рынке труда, так как именно данная категория нуждается в обучении. С возрастом процент сотрудников, обучающихся самостоятельно минимален, в связи с этим их уровень необходимых компетенций нужно поднимать внутрифирменным обучением [2]. Романов М. С. выделил по уровням от потребителя до государства выгоды от цифровизации:

Таблица – Выгоды от цифровизации (составлено автором по [3])

Выгода для потребителя	Выгода для компаний	Выгода для государства
Получение информации о наиболее интересных возможностях для трудоустройства	Доступ к лучшим трудовым ресурсам через использование цифровых каналов связи	Повышение эффективности процессов управления
Внедрение цифровых технологий в процесс управления человеческими ресурсами	Упрощение экспансии на другие рынки – рост выручки	Идентификация социальных трендов с помощью больших данных
Возможность приобретения лучших товаров и услуг по наиболее выгодным ценам	Повышение прозрачности и простоты взаимодействия	Более эффективное взаимодействие с гражданами и секторами экономики

Многие исследователи пишут о цифровизации в основном в контексте нового программного обеспечения и использовании информационных технологий при подборе персонала. В Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях необходим другой подход. В связи с оттоком кадров и молодых специалистов за рубеж – произошло повышение среднего возраста сотрудников в организациях.

Дефицит молодых специалистов повлиял на эффективность работы всех организаций, в том числе и научных учреждений. Поколение работников, которые привыкли всю документацию содержать в бумажном варианте – очень долго и с большими затратами усилий и времени адаптируются к электронным носителям. При этом такие работники необходимы научным учреждениям по причине огромного теоретического, практического опыта и наличию фундаментальных знаний в своих сферах деятельности.

В связи с эти определим проблемы, возникшие при цифровизации научных учреждений. Проблемы разделены на два направления и представлены на рисунке 1.



Рисунок 1. Проблемы управления персоналом при цифровизации научных учреждений

Главным направлением на пути решения выявленных проблем является пополнение кадрового состава молодыми специалистами и научными сотрудниками. Для этого начиная с текущего года в Донецкой Народной Республике, Луганской Народной Республике, Запорожской и Херсонской областях открываются молодежные лаборатории для популяризации науки. Также установлен предельный возраст приглашаемых на работу сотрудников – до 39 лет. Данная мера будет способствовать омоложению кадров, однако необходимы предложения для опытных сотрудников, которые уже работают в научных учреждениях. Рекомендации по решению проблем представлены на рисунке 2.



Рисунок 2. Рекомендации по управлению персоналом в условиях цифровизации научных учреждений

Выводы. Цифровизация представляет собой не только технологическое изменение, но и культурный сдвиг, требующий адаптации со стороны персонала научных учреждений. Необходимо уделить особое внимание обучению и переобучению сотрудников, а также разработке стратегий управления изменениями. Безопасность данных и информационная без-

опасность должны быть приоритетами в процессе цифровизации. Кроме того, важно создать поддерживающую культуру, способствующую открытому обмену знаниями и инновациями. Все эти меры помогут научным учреждениям успешно преодолеть вызовы цифровой трансформации и обеспечить эффективное управление персоналом.

Библиографические ссылки

1. Гончаров И.Л. Трансформация управленческих процессов под влиянием цифровизации // Инновации и инвестиции. 2020. №9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-upravlencheskih-protsessov-pod-vliyaniem-tsifrovizatsii> (дата обращения: 11.03.2024).

2. Каленова А.Г. Модернизация системы управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий в условиях цифровизации на основе совершенствования профессиональных компетенций персонала // УПИРР. 2022. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modernizatsiya-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii-s-ispolzovaniem-novyh-informatsionnyh-tehnologiy-v-usloviyah> (дата обращения: 13.03.2024).

3. Романов М. С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-aspekty-upravleniya-personalom-v-ramkah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 14.03.2024).