

УДК 338.2 DOI: 10.14451/1.227.70

Трансформация системы управления кадровой безопасностью организаций в условиях цифровой экономики

© 2023 **Лосева Александра Павловна**

специалист-экономист (индивидуальный предприниматель). Москва, РФ.

E-mail: loseva.alexandra@bk.ru

© 2023 **Бычкова Дарья Михайловна**

специалист-экономист (индивидуальный предприниматель). Москва, РФ.

E-mail: dawa205@mail.ru

© 2023 **Каширская Людмила Васильевна**

Доктор экономических наук, профессор Департамента аудита и корпоративной отчетности Факультета налогов, аудита и бизнес-анализа. Финансовый университет при Правительстве РФ, Москва, РФ.

E-mail: kashirskaya76@mail.ru

Ключевые слова: кадровая безопасность; обеспечение кадровой безопасности; управление кадровой безопасностью; цифровая экономика; цифровые технологии.

В научной статье представлены результаты анализа основных направлений трансформации системы управления кадровой безопасностью организаций с учетом появления и развития новых информационных технологий. Рассмотрены основные инновации и технологии, которые позволяют провести совершенствование кадровой политики организации. Актуальность исследования данной проблематики обусловлена стремительным развитием концепции «цифровой экономики», которая имеет прямое и косвенное воздействие на формирование инструментов управления кадрами организаций. Это способствует повышению эффективности кадровой политики, обеспечивая безопасность субъектов предпринимательства.

Актуальность кадрового обеспечения предпринимательских организаций обусловлена тем, что благодаря им у организации есть кадровые ресурсы, которые обеспечивают решение операционных и стратегических задач, позволяют проводить операционный цикл и реализовывать все бизнес-процессы, начиная со сбыта продукции, заканчивая сервисным обслуживанием и т. д.

Роль человеческих ресурсов при формировании и становлении экономического развития безгранична. Квалифицированные кадры и талантливые сотрудники способны генерировать креативные идеи и разработки, практическая реализация которых способствует повышению конкурентоспособности субъектов предпринимательства. Одним из актуальных вопросов кад-

ровой политики современных организаций России является формирование системы управления кадровой безопасностью.

Система работы с кадрами на предприятиях на данный момент претерпевает кардинальные изменения, способствующие качественным изменениям и трансформациям при управлении кадровой безопасностью. Это обусловлено тем, что в практике российских организаций все чаще используются новейшие технологии, позволяющие проводить максимальную автоматизацию найма, умного распределения трудовой нагрузки рабочего персонала, автоматического управления талантливыми сотрудниками, повышая экономическую и трудовую эффективность.

Трансформационные процессы, которые происходят в рамках совершенствования системы управления кадровой безопасностью организаций в условиях цифровой экономики, обусловлены научно-технической революцией, которая не просто приводит к формированию инноваций и технологий, но и изменяет общие тенденции в экономической конъюнктуре рынков. Ранее традиционные сферы предпринимательской деятельности становятся менее привлекательными, тогда как новые формы бизнеса, в особенности в сфере услуг и информационно-коммуникационных технологий, привлекают все больше потенциальных соискателей, являющихся недавними выпускниками вузов [6].

Чтобы определить основные направления трансформации системы управления кадровой безопасностью организаций с учетом появления и развития новых информационных технологий, рассмотрим инновации и технологии, которые позволяют провести совершенствование кадровой политики организации.

1. Технологии интернет-вещей (IoT), характеризующие сеть физических объектов – «вещей», в которые подключены сенсоры, программное обслуживание и другие технологии для подключения и обмена информацией с разными устройствами и системами через интернет [5].

2. Технологии виртуальной (VR) и дополненной реальности (AR), которые позволяют имитировать реальные события, позволяющие проводить обучение сотрудников по рабочим позициям, повышая их профессиональную квалификацию и способность к решению поставленных задач [2].
3. Технологии геймификации при построении внутриорганизационной платформы, которые позволяют проводить эффективное обучение персонала, используя различные для этого материалы, подходящие под формирование необходимых качеств и навыков сотрудников [4].
4. Технологии искусственного интеллекта, которые имеют способность компьютерной системы имитировать когнитивные функции человека, такие как обучение и решение задач. Их практическое использование позволяет провести оптимизацию затрат, улучшив процессы оценки персонала, обучения, рекрутинга и кадрового администрирования [1].

Таким образом, основными векторами трансформации системы управления кадровой безопасностью организаций в условиях цифровой экономики выступают [3]:

1. Интеллектуализация процессов подбора и найма персонала благодаря внедрению технологий, которые позволяют проводить поиск сотрудников по более подробным и расширенным критериям.
2. Усложнение процедуры адаптации новых сотрудников из-за того, что все большую популярность будут обретать рабочие места с удаленной и гибридной формой занятости.
3. Увеличение потребности в повышении профессиональной квалификации и переквалификации сотрудников, что увеличит финансовые расходы организаций на внутрикорпоративное образование.
4. Повышение качества трудовой жизни сотрудников через использование инструментов well-being и использование передовых технологий мониторинга физического и эмоционального здоровья.

5. Улучшение удержания сотрудников на рабочем месте через повышение эффективности системы мотивации, где благодаря внедрению технологий произойдет оценка реальных потребностей людей.

Благодаря исследованию основных тенденций трансформации системы управления кадровой безопасностью организаций при помощи цифровых технологий, можно прийти к выводу о том, что их применение поможет в дальнейшем улучшить эффективность и производительность труда человеческих ресурсов, позволив предприятиям стать более конкурентоспособными. По-

этому для российского бизнеса данный вектор развития — стратегически важный [7].

Подытожив вышесказанное, можно заключить следующее, что концепция «цифровой экономики» формирует историческое влияние на методы управления кадровой безопасностью организаций через разработку, внедрение и развитие новейших технологий. Их появление позволяет оптимизировать работу предприятий с кадрами, улучшив их профессиональное обучение, адаптацию, организацию трудового процесса, а также повысив эффективность процесса отбора и подбора персонала и рекрутинга.

Библиографический список

1. Биглова А. А. HR-digital: цифровые технологии в управлении персоналом // Экономические исследования и разработки. — 2021. — № 11. — С. 67–72.
2. Дмитриева С. В. Цифровые технологии в управлении персоналом: сущность, тенденции, развитие // Экономика: вчера, сегодня, завтра. — 2022. — Т. 12, № 9–1. — С. 622–630.
3. Зуева З. В., Катровский Ю. А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2021. — 2 (19). — С. 64–68.
4. Макарова Е. А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно-исследовательский журнал. — 2022. — 1–3 (115). — С. 30–34.
5. Макурина А. А., Кувалдина Е. А. HR и цифровая трансформация: технологии в управлении персоналом // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2022. — 1–1 (83). — С. 129–132.
6. Нехода Е. В., Пань Ли. Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. — 2021. — Т. 8, № 9. — С. 897–916.
7. Черемушкин Д. Н. Цифровые технологии в сфере управления персоналом: теоретико-методологические основы // Прогрессивная экономика. — 2021. — № 3. — С. 35–50.