

УДК 338.242.2 DOI: 10.14451/1.232.502

Концептуальные основы стратегического управления персоналом предприятия в условиях цифровизации

© 2024 Юдин Вадим Вильевич

Магистрант по направлению подготовки 38.04.01 Экономика, магистерская программа Стратегическое управление и планирование на предприятии. Оренбургский государственный университет.

E-mail: vadimka_rooney@mail.ru

© 2024 Цыганова Ирина Юрьевна

Научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории, региональной и отраслевой экономики. Оренбургский государственный университет.

E-mail: iren23_83@mail.ru

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, промышленное предприятие, персонал предприятия, стратегическое управление предприятием, стратегическое управление персоналом, стратегия управления персоналом, концептуальная модель стратегического управления персоналом.

В статье представлены концептуальные основы стратегического управления персоналом промышленного предприятия в условиях цифровизации отечественной экономики. Раскрывается содержание понятия «управление персоналом» предприятия. Осуществляется дискуссия относительно содержания понятия «стратегическое управление персоналом» предприятия. С точки зрения системного подхода изложены цель, задачи, принципы и методы стратегического управления персоналом. Представлена концептуальная модель стратегического управления персоналом, адаптированная к условиям цифровой экономики. Авторы приходят к выводу о том, что успешное функционирование в условиях цифровизации промышленным предприятиям обеспечивает, в том числе реализация стратегии управления персоналом, соответствующая цифровым преобразованиями в российской экономике.

Актуальным фактором успеха цифровизации экономики России является персонал. При этом доля населения России, обладающего цифровой грамотностью и ключевыми компетенциями цифровой экономики в 2023 г. составила только 35% [6; 7]. А цифровая эпоха предъявляет высокие требования к уровню цифровой гра-

мотности, необходимой для многих категорий персонала промышленного предприятия. Образуется цифровой разрыв, сократить который помогут реформы в образовании, развитие навыков работы с цифровыми технологиями уже работающего на производстве персонала, в том числе умений обращаться с цифровыми ресур-

сами, поддержка научно-исследовательской деятельности, ускорение строительства цифровой инфраструктуры, реализация конкурсов и программ поддержки предпринимателей и стартапов и т. п., а также правильный выбор стратегии промышленного предприятия, согласованный с требованиями развития цифровой экономики в России.

Движущей силой реализации стратегического управления промышленным предприятием в контексте федеральной программы России «Кадры для цифровой экономики» [5] является стратегическое управление персоналом, которое следует рассматривать в неразрывной связи с условиями турбулентной внешней среды. Поэтому стратегическое управление персоналом в широком смысле представляет собой разработку и реализацию стратегии управления персоналом, ее постоянную адаптацию к этим изменяющимся условиям.

Вопросу развития теории и методологии управления персоналом посвящено значительное количество работ, в том числе монографий, публикаций и научных статей. Отечественные и зарубежные авторы (В. И. Маслов, В. С. Половинко, А. Т. Зуб, В. Р. Веснин, Н. А. Хорошильцева, В. А. Василенко, Г. И. Михайлина, М. Армстонг, Р. Марр, Г. Шмидт и др.) в своих трудах используют «управление персоналом», однако точного и однозначного определения данного понятия не существует, и оно является предметом научной дискуссии. Обращает на себя внимание то, что управление персоналом эти и другие авторы определяют как управленческое воздействие, которое реализуется через функции управления – его основные этапы. Здесь явно речь идет о таких основных и вспомогательных функциях как планирование, организация, мотивация, анализ и контроль, который, обеспечивая обратную связь в процессе управления, формирует информацию о его эффективности в условиях ограничений, к числу которых относят финансовые, правовые, технические и другие «невозможности» предприятия.

На основе проведенного литературного обзора можно сделать вывод, что многие ученые-

экономисты рассматривают понятие «управление персоналом» в разрезе следующих подходов:

- как функциональную область менеджмента, с присущим ей набором основных и вспомогательных функций управления;
- как самостоятельное направление в системе управления предприятием, имеющее определенные цели;
- как процесс, направленный на обеспечение формирования трудового потенциала предприятия и его комплексного развития в долгосрочной перспективе.

Устраняя недостатки существующих подходов, дадим авторское комплексное определение (основываясь на определении понятия управления в целом) с точки зрения отражения в нем субъектно-объектного подхода и целевой направленности управления персоналом.

Управление персоналом предприятия – это целенаправленное воздействие со стороны субъекта управления (менеджмент предприятия) на управляемый объект (персонал предприятия) в условиях ограничений и в соответствии с выбранными критериями эффективности.

Отсюда, управлять персоналом – это значит оказывать на него управленческое воздействие и иметь ответы на следующие вопросы:

1. какова цель управления персоналом;
2. каково сегодняшнее состояние управления персоналом на предприятии;
3. каковы критерии эффективности управления персоналом;
4. какие ограничения накладываются на управление персоналом.

При этом управленческое воздействие может реализовываться через приказы, распоряжения, планы, нормы, межличностное общение и т. д.

Пожалуй, указание на критерий эффективности управления персоналом – самая важная часть определения, так как, по сути, это отражение целевой установки субъекта управления персоналом предприятия.

Критерии эффективности управления персоналом – это набор показателей и их качественных характеристик, отражающих успешность деятельности предприятия в области управления персоналом после реализации того или иного управленческого решения.

Успешность управленческих решений характеризуют прибыльность деятельности, производительность труда, ритмичность производства и т. д. Их содержание раскрывает набор показателей эффективности управления персоналом. Вот некоторые из них:

- выручка на одного работающего;
- отработанные часы в процентах от доступного времени;
- расходы на обучение персонала;
- средний срок работы сотрудников;
- коэффициент текучести кадров;
- выработка на одного работающего;
- рентабельность персонала и др.

Важным в управлении персоналом предприятия является обратная связь – это передача информации (результатов работы, уточнений, предложений, отчетов и т. п.) об объекте субъекту управления или осуществление менеджментом контроля над персоналом.

Цель управления персоналом совпадает с целью управления предприятием в целом – это повышение эффективности его деятельности в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе. Детализируем в задачах лишь за счет чего можно добиться повышения эффективности деятельности:

- за счет обеспечения предприятия конкурентоспособным трудовым потенциалом;
- за счет создания условий на предприятии по формированию, воспроизводству и развитию компетентного трудового потенциала;
- за счет разрешения проблем, связанных со структурой управления персоналом и др.

В зависимости от характера управления и временного горизонта принимаемых управленческих решений, а также степени их влияния на дальнейшую деятельность предприятия можно

выделить стратегический, тактический и оперативный уровни управления персоналом, что соответствует трем уровням управления экономикой предприятия в целом.

Маслов В. И. определяет стратегическое управление персоналом как «программный способ мышления и управления, который обеспечивает согласование целей, возможностей предприятия и интересов работников» [4], что коррелирует с цифровыми аспектами деятельности промышленного предприятия.

Сотникова С. И. следующим образом раскрывает содержание понятия «стратегическое управление персоналом» – это «целенаправленная деятельность по удовлетворению потребности в квалифицированных, приверженных и высокомотивированных сотрудниках, способных обеспечить устойчивое конкурентное преимущество предприятию» [8], что соответствует целевой установке федеральной программы России «Кадры для цифровой экономики».

Громова О. Н. утверждает, что стратегическое управление персоналом – это «долговременный качественно-определенный процесс в работе с персоналом, который предполагает разработку состава последовательности принимаемых решений для достижения системой управления персоналом поставленных целей» [2], что подтверждает наши установки, изложенные в определении понятия «управление персоналом».

По мнению Василенко В. А. стратегическое управление персоналом состоит в «управлении формированием конкурентоспособного трудового потенциала предприятия с учетом изменений во внешней и внутренней среде, позволяющее предприятию выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе» [1], что актуально с точки зрения отражения влияния цифровых факторов внешней и внутренней среды на эффективность управления персоналом промышленного предприятия.

Кибанов А. Я. излагает точку зрения, что стратегическое управление персоналом – это «концепция работы с персоналом, концепция формиро-

вания, использования и развития человеческого ресурса, производная от бизнес-стратегии предприятия» [3], что лежит в основе цифрового подхода к отражению данного понятия в широком смысле изложенного нами выше.

Анализ этих и других определений понятия «стратегическое управление персоналом» позволяет нам сделать вывод о том, что его суть можно представить как отражение *концепции* формирования, использования и развития человеческих ресурсов, способных обеспечить промышленному предприятию выживание, развитие и достижение целей в долгосрочной цифровой перспективе.

Кроме того, анализ данных определений позволяет выявить три основных подхода к раскрытию содержания понятия «стратегическое управление персоналом»:

- это управление формированием трудового потенциала предприятия;
- это система, ориентированная на достижение поставленных целей;
- это программный способ мышления и управления.

Эффективность стратегического управления персоналом должна основываться на трех составляющих, которые являются результатом стратегического анализа цифровой среды промышленного предприятия:

- правильно выбранные долгосрочные цели управления персоналом;
- глубокое понимание влияния факторов внешней среды на управление персоналом;
- реальная оценка собственных ресурсов и возможностей предприятия в области управления персоналом.

Концепция стратегического управления персоналом может быть сформулирована следующим образом – это особая система, состоящая из целей и задач управления персоналом, содержания управления персоналом, а также основных методов и принципов управления персоналом. Она должна включать методологию, систему и технологию управления персоналом. При этом

считается, что управление персоналом является одним из основных способов повышения рентабельности деятельности промышленного предприятия.

Концептуальная модель стратегического управления персоналом промышленного предприятия, адаптированная к условиям цифровой экономики:

Стратегическое управление персоналом (в широком смысле) – это концепция формирования, использования и развития человеческих ресурсов, способных обеспечить промышленному предприятию выживание и развитие в цифровой среде, достижение целей в долгосрочной перспективе.

Стратегическое управление персоналом (в узком смысле) – это функция службы управления персоналом, включающая: анализ факторов внешней и внутренней среды, определяющих состояние персонала и его готовность к реализации поставленных целей в условиях цифровизации соответствующих направлений деятельности.

Цель стратегического управления персоналом промышленного предприятия в условиях цифровой экономики заключается в направлении и декомпозиции стратегической цели (целей) на обеспечение формирования трудового потенциала и его комплексного развития в долгосрочном периоде.

Задачи стратегического управления персоналом:

1. своевременное обеспечение предприятия персоналом требуемой квалификации и в необходимом количестве в соответствии с требованиями цифровизации деятельности;
2. воспроизводство квалифицированного персонала;
3. формирование положительного имиджа предприятия как работодателя;
4. оптимизация процессов управления персоналом;
5. развитие цифровых компетенций и повышение квалификации персонала;

6. гармоничное цифровое развитие персонала и др.

Субъект стратегического управления персоналом: менеджмент предприятия (руководство) и сопутствующие структуры в соответствии с организационной структурой управления.

Объект стратегического управления персоналом: персонал предприятия со своими целями и задачами, потенциал которого склонен к долговременному развитию на основе цифровых трансформаций и кадровой политики.

Методы стратегического управления персоналом:

- Организационнораспорядительные (административные) методы, например, методы организация работы в удаленном режиме.
- Экономические методы, например, методы адаптации персонала к цифровым технологиям.
- Социально-психологические методы, например, методы формирования готовности персонала к обучению и реализации цифровых технологий.

Принципы стратегического управления персоналом с учетом цифровых требований:

1. вовлечение персонала в управление технологическими процессами;

2. развитие персонала путем систематического обучения и повышения квалификации;
3. начисление и выплата конкурентоспособной зарплаты и организация понятной системы нематериального стимулирования;
4. подключение всего персонала к цифровой платформе предприятия с целью обмена информацией и контроля деятельности и др.

Представленные выше принципы и методы стратегического управления персоналом, адаптированные к условиям цифровой экономики, позволяют авторам утверждать, что цифровизированное стратегическое управление персоналом – это собирательное понятие управления цифровой экономикой предприятия, направленное на создание удобной цифровой среды для сотрудников. Другими словами, цель и задачи цифровизации экономики предприятия базируется на взаимодействии стратегического управления персоналом с возможностями цифровых технологий (Цифровой Headhunting, Experium, Mirapolis HCM и др.).

Реализация цифровых технологий в стратегическом управлении персоналом промышленных предприятий предполагает проведение бенчмаркинга функций управления персоналом и применение новых цифровых инструментов, обеспечивающих необходимый уровень функционирования и развитие управления персоналом.

Библиографический список

1. Василенко В. А. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие. – М., Берлин : Директ-Медиа, 2022. – 208 с. – ISBN 978-5-4499-2767-5. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205>.
2. Громова О. Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия (теоретические и методические аспекты) : дис. ... д-ра экономических наук : 08.00.05 / Громова Ольга Николаевна. – М., 1999. – 209 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : Учебник. – 4-е изд. – М. : Инфра-М, 2010. – 695 с.
4. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие. – М. : Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2003. – 93 с.
5. Паспорт федерального проекта «Кадры для цифровой экономики». – URL: https://files.data-economy.ru/Docs/FP_Kadry_dlya_cifrovoj_ekonomiki.pdf (дата обр. 17.03.2024).
6. Пирогова С. В., Кузьмин А. С. Переход Российской Федерации к цифровой экономике // Скиф. – 2023. – 6 (82). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perehod-rossiyskoy-federatsii-k-tsifrovoy-ekonomike>.
7. Приказ № 64 от 13 февраля 2020 г. Об утверждении методики расчета показателя федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». – URL: <http://www.gks.ru/metod/fed-proekt/MET110303.pdf>.
8. Управление персоналом организации : учебник. – Новосибирский государственный университет экономики и управления, 2015. – 252 с.