

## Особенности управления персоналом в условиях трансформации цифровой экономики.

Алексей Алексеевич Рябчиков, МБОУ СОШ №5, г. Ступино Московской области.

Использование цифровых технологий в управлении персоналом является основным критерием обеспечения конкурентоспособности организации как на национальном, так и международных рынках товаров и услуг. В связи с этим возникает необходимость в разработке стратегии цифровых трансформаций системы управления персоналом. Которые бы объединили основные кадровые действия и процессы с областью информационных технологий. Современные тенденции повышения роли цифровых технологий в экономике позволяют сделать вывод о том, что главная роль в процессе цифровой трансформации отводится человеческим ресурсам. Управление человеческими ресурсами (human resource management — HRM) является одной из важнейших направляющих в успешной деятельности организации.

В процессе цифровых изменений в организациях меняется подход к осуществлению деятельности, возникает необходимость непрерывного развития, образования и повышения квалификации сотрудников. Основными препятствиями на пути к успешной трансформации бизнеса являются неготовность персонала, отсутствие мотивации и низкий уровень цифровой восприимчивости. Одной из важных проблем управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики является нехватка компетентных кадров. Но в данный момент около половины населения планеты используют Интернет в повседневной жизни. Такое развитие Интернета и связанных с ним цифровых технологий, сервисов, инструментов позволяет значительно ускорить обмен информации между пользователями, а также обработку больших данных. То есть современная «цифровая реальность» диктует необходимость оптимального развития управления персоналом. Инструментом для этого выступает анализ больших данных на основе машинного обучения.

Машинное обучение – это обучение в процессе применения решений множества сходных задач. Алгоритм машинного обучения позволяет оптимизировать процессы управления персоналом и минимизировать связанные с ним затраты, а также ущерб, связанный с наймом неподходящих кандидатов, вызванный человеческой ошибкой в процессе найма. Функции управления персоналом: планирование, организация, мотивация и контроль. При этом главной функцией – планирование. Так как от нее зависят возможности адаптации фирмы к внешней среде. То есть планирование – это сочетание моделирования, прогнозирования и программирования. Именно эти элементы получают новые возможности для развития в цифровой экономике.

Оптимальное управление трудовыми ресурсами в новой цифровой экономике – это машинное обучение. Идеальный сотрудник в цифровой экономике – «информационный работник», разделяющий систему корпоративных ценностей, способный отбирать необходимую информацию и создавать новую из множества существующих вариантов.

Таким образом, уже сегодня руководителям компаний необходимо задуматься об оснащении отделов и подразделений по управлению персоналом современным программным обеспечением. Потому что без своевременной модернизации в современной цифровой экономике невозможно будет сохранить свою конкурентоспособность и устойчивую позицию на рынке.