

НОВАЯ РОЛЬ HR В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Губарев Назар Алексеевич, 3 курс, группа ЭК-С231, Ставропольский институт кооперации (филиал) БУКЭП
 Научный руководитель: Абросимова Татьяна Федоровна, канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления



Аннотация

Цифровая экономика является главной движущей силой трансформации кадровой политики. Переход к цифровой реальности трансформировал роль HR – отрасли, требуя внедрения передовых технологических решений, и фундаментального переосмысления концепции управления человеческими ресурсами. Предприятия отходят от традиционных пирамидальных структур и жестких контрактов и переходят к гибким, гибридным и сетевым моделям сотрудничества. Несмотря на низкий уровень официальной безработицы, сохраняется острый дефицит кадров, особенно узких специалистов и технических сотрудников. Традиционные инструменты управления оказались неэффективными, поэтому существует острая необходимость в инновационных методах управления, принципиально разработанных для цифровой среды, для повышения гибкости и адаптивности рабочей силы.

Какие сферы станут наиболее востребованными в ближайшие 10-20 лет

Опрос с множественным выбором, популярные ответы

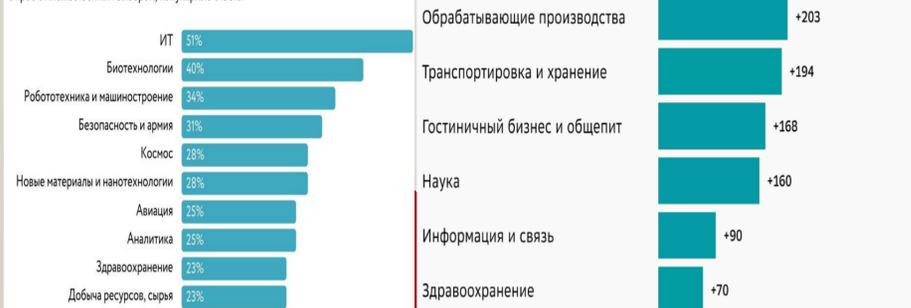


Рис 1. Востребованность профессий в различных отраслях к 2030

Введение

Управление человеческими ресурсами эволюционировало от узкоспециализированной оперативной задачи к комплексной системе, интегрированной в цифровую экосистему предприятия, ориентированной на создание ценности посредством мобильных и самоорганизующихся рабочих групп. Цифровая трансформация включает в себя развитие комплексных компетенций, включающих аналитическое мышление, креативность, способность быстро адаптироваться и осваивать новые навыки, навыки управления цифровыми данными, а также умение соблюдать стандарты кибербезопасности и этики.

Методы и материалы

Последние изменения в подходах, методах и инструментах HR сегодня вызваны ситуацией на рынке труда, связанной с обострением дефицита кадров, развитием технологий, ростом спроса на работников с высокой квалификацией.

Согласно отчёту Всемирного экономического форума (ВЭФ), наибольшее влияние на трансформацию рынка труда до 2030 года оказывают следующие факторы.

- **Цифровизация.** Развитие AI и робототехники повысит спрос на специалистов в сфере искусственного интеллекта, больших данных и кибербезопасности.
- **Рост стоимости жизни.** Экономическая нестабильность повысит ценность мягких навыков: креативного мышления, гибкости и адаптивности сотрудников.
- **«Зелёная» трансформация.** Переход к экологичной экономике создаст спрос на новых специалистов, таких как экологические инженеры и эксперты по электротранспорту.
- **Демографические сдвиги.** В странах со стареющим населением вырастет потребность в работниках здравоохранения и образования. В странах с растущим населением увеличится спрос на специалистов с навыками управления и преподавания.
- **Пересмотр цепочек поставок.** Увеличивает потребность в специалистах по логистике и кибербезопасности, а также в развитии лидерских качеств и гибкости у сотрудников.
- **Рост популярности гибридных специальностей.** Технические навыки станут обязательными для специалистов любого профиля. Главные вызовы для бизнеса — сокращение жизненного цикла профессий и необходимость массового переобучения сотрудников (особенно старше 40 лет).

Результаты и обсуждение

Цифровизация человеческих ресурсов в России сталкивается со многими сложными проблемами, главным образом из-за ограничений в инфраструктуре, кадровом обеспечении и законодательстве. Преодоление этих проблем требует совместных усилий как правительства, так и бизнес-сообщества - от инвестиций в цифровую инфраструктуру и повышения квалификации HR-специалистов до обновления нормативно-правовой базы в соответствии с требованиями цифровой экономики. Решение — создание «фабрики талантов»: непрерывное обучение, развитие HR-бренда и гибких организационных структур. Стратегический приоритет — инвестиции в мета навыки и внутреннее развитие сотрудников для удержания талантов и развития лидеров внутри команды. Цифровая трансформация коренным образом меняет модели управления персоналом, создавая новые требования, инструменты и направления развития. Одной из ключевых тенденций является широкое внедрение HR, который использует большие данные, прогностические модели и алгоритмы машинного обучения для принятия решений в области найма, удержания талантов, мотивации и развития. С помощью цифровых инструментов HR-отделы могут не только отслеживать текущие операции, но и прогнозировать риски, тенденции текучести кадров, а также анализировать вовлеченность сотрудников и их потенциальную эффективность.

Заключение

Переход к цифровой парадигме предъявляет высокие требования к гибкости и адаптивности HR-специалистов. Постоянные изменения напрямую влияют на системы оценки эффективности работы HR-специалистов. Сегодня оценки сосредоточены на таких показателях, как участие сотрудников в процессе трансформации, цифровая зрелость организации (готовность команды к использованию современных технологий) и способность предприятия удерживать и развивать ключевые таланты в динамичной и конкурентной технологической среде.



HR сегодня

- Меняет ценностное предложение
- Все, что должно быть автоматизировано, будет автоматизировано
- HR отвечает на эффективность и финансовые показатели
- HR – стратегический партнер

<Ваше имя>
 <Ваша организация>

Email:
 Вебсайт:
 Телефон: