

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Колодяжная О.В., магистрант,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Аннотация: В статье раскрыта сущность цифровой экономики обоснована необходимость внедрения цифровых технологий в развитие человеческого капитала. Рассмотрены ключевых аспектов в управлении сотрудниками: обучение и развитие персонала, мотивация. Следует отметить, что эффективное развитие человеческого капитала может обеспечить конкурентное преимущество и успешное развитие в современном мире.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, цифровая экономика, труд, персонал, цифровизация, развитие.

В условиях цифровой экономики использование человеческого капитала играет особенно важную роль, поскольку он «приобретает новые свойства, функции, компетенции и выступает одним из главных факторов, обеспечивающих инновационное развитие предприятий в условиях их цифровой трансформации» [1].

Цифровая экономика характеризуется быстрым развитием технологий, автоматизацией процессов и цифровизацией бизнеса. В этой связи, важно, чтобы человеческий капитал был готов к работе в новых условиях и обладал необходимыми навыками для эффективной работы с новыми технологиями.

По оценкам Глобального института McKinsey, в мире к 2036 году будет автоматизировано до 50% рабочих процессов. Это приведет к значительному высвобождению персонала, сокращению количества рабочих мест, требующих средней квалификации, и увеличению разницы в уровнях оплаты труда [2].

Одним из ключевых аспектов использования человеческого капитала в цифровой экономике является обучение и развитие персонала. Компании должны инвестировать в обучение своих сотрудников, чтобы они могли освоить новые технологии и методы работы. Это позволит им быть более продуктивными и конкурентоспособными на рынке.

В рамках федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» [3], принятой президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию 28 мая 2019 г. №9, предполагается, что к 2024 году 10 млн. человек пройдут обучение по онлайн программам развития цифровой грамотности, а количество специалистов с высшим образованием в области информационно-телекоммуникационных технологий будет увеличиваться на 120 тыс. человек ежегодно. Планируется каждый год выпускать еще по 800 тыс. специалистов в области ИТ. Благодаря этому доля населения, обладающего цифровыми навыками, вырастет до 40%.

Следует отметить, что развитие цифровых навыков имеет решающее значение как для успешной работы, так и для полноценного участия в жизни цифрового общества.

Кроме того, важно развивать навыки коммуникации, решения проблем, креативности и аналитического мышления у сотрудников. В условиях цифровой экономики требуются специалисты, способные быстро адаптироваться к изменениям и находить нестандартные решения.

Также важно учитывать мотивацию и удовлетворенность персонала. Человеческий капитал может быть наиболее эффективно использован, если сотрудники мотивированы и готовы прилагать усилия для достижения целей компании. Поэтому важно создать благоприятную рабочую среду, где сотрудники чувствуют себя ценными и важными для компании.

«Для того, чтобы построить эффективную систему мотивации персонала, необходимо в первую очередь выявить реальные потребности сотрудников, затем сформировать дифференцированную систему вознаграждения (комплекс материальных и нематериальных поощрений для разных категорий работников). Все это надо сделать с учетом специфики цифровой экономики. Особенность цифровой экономики – это системно-организованная пространственная структура взаимоотношений» [4].

Основные цифровые инструменты для повышения мотивации персонала:

1. Системы управления задачами (Task Management Systems) – позволят сотрудникам видеть свои обязанности отслеживать прогресс.
2. Интерактивные обучающие платформы (Interactive Learning Platforms) – обеспечивают доступ к различным материалам и облегчают процесс обучения.
3. Системы поощрения и признания (Reward and Recognition Systems) – платформы для выдачи виртуальных или реальных наград
4. Интегрированные платформы коммуникации (Integrated Communication Platforms) – позволяют обеспечить эффективный процесс обмена информации
5. Системы управления производительностью (Performance Management

Systems) – инструменты для оценки и управления производительностью, включая установление целей, обратную связь и отслеживание показателей, помогают сотрудникам видеть свой вклад в общий успех.

6. Геймификация бизнес-процессов (Gamification Platforms) – внедрение игровых элементов в рабочую среду может сделать задачи более увлекательными и стимулирующими.

7. Мобильные приложения для обратной связи (Mobile Feedback Apps) – обеспечение мобильного доступа к системам обратной связи позволяет сотрудникам получать и оставлять отзывы в реальном времени.

Использование комбинации этих цифровых инструментов может эффективно повысить мотивацию персонала, обеспечивая им необходимые ресурсы, поддержку и возможности для роста.

Важно акцентировать внимание на том, что цифровая экономика повышает эффективность не только человеческого капитала, но и улучшает работу предприятия в целом. «Часть компаний, в которых внедрена цифровая экономика применяют различные технологии, который упрощают их деятельность. Те компании, которые используют различные технологии в области развития персонала быстрее приспособляются к изменениям на рынке, являются более успешными и конкурентоспособными» [5].

Таким образом, развитие и использование человеческого капитала в условиях цифровой экономики требует от компаний комплексного подхода и обращения внимания руководителя на такие аспекты, как: развитие персонала, обучение его новым навыкам и созданию условий для мотивации сотрудников. Только таким образом компании смогут обеспечить себе конкурентное преимущество и успешное развитие в современном мире.

Литература

1. Гурцкой, Л. Трансформация системы управления человеческим капиталом в условиях цифровой экономики / Л. Гурцкой. – Москва: Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования "Академия труда и социальных отношений", 2021. – 151 с.
2. Цифровая экономика и ее основные характеристики: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mckinsey.com/global-locations/europe-andmiddleeast/russia/>
и
/ –
Дата обращения: 18.11.2023.
3. «Паспорт федерального проекта "Кадры для цифровой экономики» (утв. президиумом Правительственной комиссии по цифровому развитию, использованию информационных технологий для улучшения качества жизни и условий ведения предпринимательской деятельности, протокол от 28.05.2019 N 9): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_328933/ –
Дата обращения: 18.11.2023.

4. Толстоухов, А. П. Мотивация персонала как фактор эффективности в условиях цифровой экономики / А. П. Толстоухов, А. В. Михайлова // Экономика и политика. – 2020. – № 1(15). – С. 50-55.

5. Емельянова, Д. С. Потенциал развития персонала предприятий в условиях цифровой экономики / Д. С. Емельянова, Ю. Ш. Капкаев // Комплексное развитие территориальных систем и повышение эффективности регионального управления в условиях цифровизации экономики: Материалы национальной (всероссийской) научно-практической конференции, Орел, 08 ноября 2018 года. – Орел: Орловский государственный университет им. И.С. Тургенева, 2018. – С. 379-384.