

Кадровый менеджмент в условиях цифровой трансформации экономики

Презентацию подготовил обучающийся
группы М-б-о-231

Бойченко Данил Александрович

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры менеджмента

Антонова Алёна Александровна

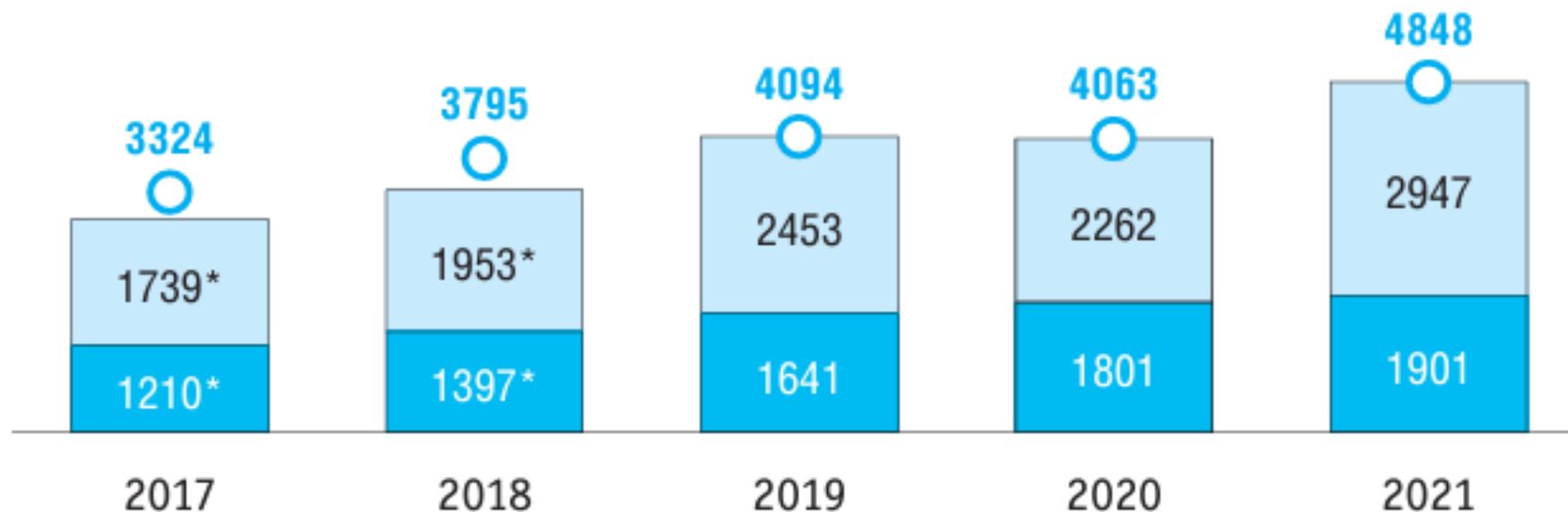
Актуальность и цель исследования

Для современного периода экономического развития характерны существенные трансформации подходов к управлению организацией, в частности, обусловленные активным внедрением цифровых технологий в управленческие процессы.

В данных условиях достижение целевых ориентиров развития современных организаций зависит от широкого спектра факторов, важное место среди которых занимает эффективный кадровый менеджмент.

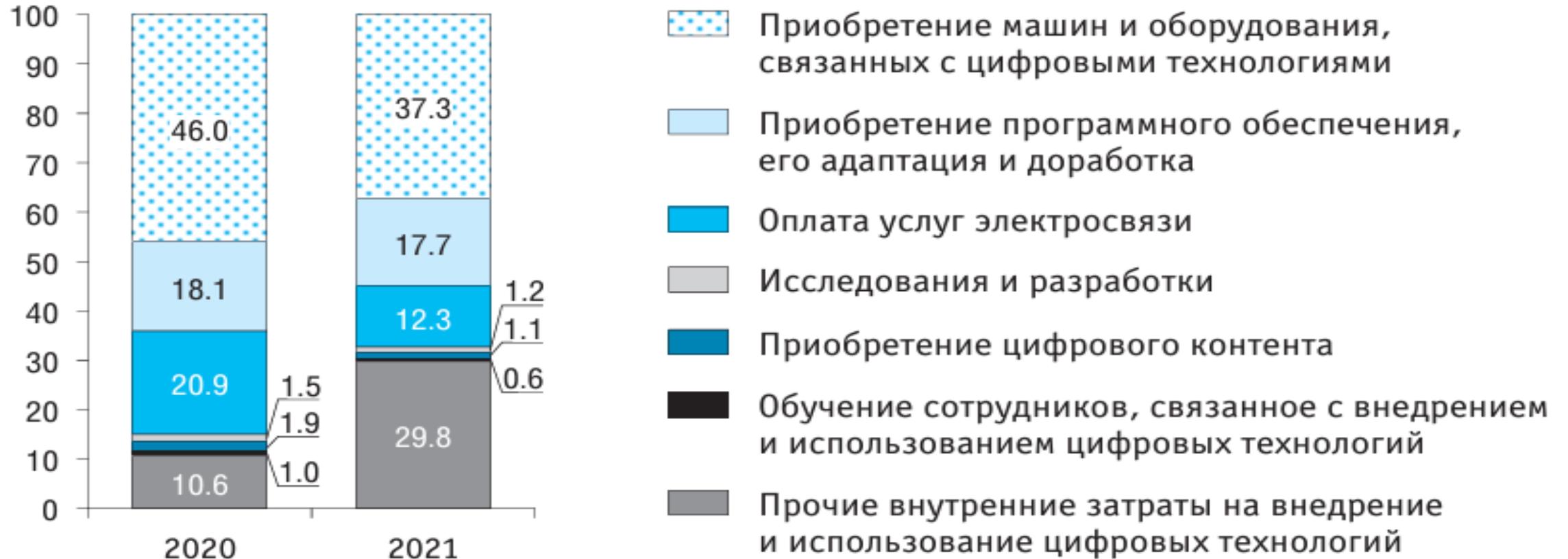
Целью выступило представление общей характеристики происходящих изменений в кадровом менеджменте на основе анализа имеющихся проблемных вопросов и перспектив дальнейшего развития в рамках цифровой трансформации экономики.

Затраты на развитие цифровой экономики, млрд руб.



- Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики
- Внутренние затраты организаций на создание, распространение и использование цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг**
- Затраты домашних хозяйств на использование цифровых технологий и связанных с ними товаров и услуг

Структура внутренних затрат организаций на создание, распространение и использование цифровых технологий, в % к итогу



Составляющие элементы кадрового менеджмента



Кадровое
планирование



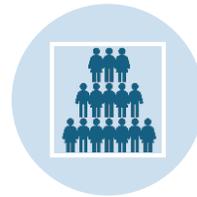
Поиск, отбор,
найм сотрудников



Адаптацию
сотрудников



Обучение
сотрудников



Анализ
эффективности
работников



Мотивация
сотрудников



Оценка труда

Аспекты совершенствования кадрового менеджмента и преимущества использования цифровых технологий

01

наращиваемый в динамике темп изменений во всех сферах общественной жизни

02

увеличение стратегической значимости человеческого капитала

03

рост показателя интенсивности конкуренции на различных уровнях



Экономия времени



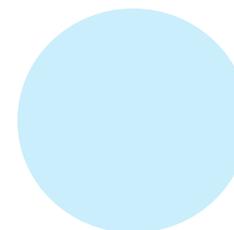
Усовершенствование подбора кадров



Оперативное получение данных



Совершенствование коммуникаций



Проблемы, препятствующие полноценной цифровой трансформации кадрового менеджмента

Актуальные проблемы	Общая характеристика	Направления решения
Отсутствие стратегии	Данная проблема включает в себя отсутствие чёткого плана действия цифровой трансформации кадрового менеджмента на предприятии.	-Привлечение экспертов в сфере цифровизации -Проведение пилотных проектов -Углублённый анализ имеющихся возможностей
Болезненное восприятие нововведений	Почти треть компаний сталкиваются с этой проблемой. Это происходит в случае, если высшее руководство не смогло адекватно представить видение и ясно сформулировать цели и задачи, стоящие перед сотрудниками на пути достижения устойчивого развития организации.	-проведение обучения и информационных кампаний среди сотрудников; -включение персонала в процесс разработки и внедрения новшеств в деятельность компании; -проведение анализа причин негативного восприятия, -приглашение внешних консультантов

Проблемы, препятствующие полноценной цифровой трансформации кадрового менеджмента

Актуальные проблемы	Общая характеристика	Направления решения
Страх ошибки	Любые изменения несут в себе риски, и многие руководители предпочитают избегать цифровой трансформации из-за опасений провала проекта.	-проведение детального анализа потенциальных выгод и рисков, -обучение и подготовка персонала к нововведениям, -проведение пилотных проектов, - привлечение экспертов в сфере цифровизации
Неподготовленность кадров	Работники могут оказаться просто не готовы к изменениям. Некомпетентность может серьёзно замедлить процесс роста предприятия.	-организовывать специальные курсы и тренинги, позволяющие максимально раскрыть трудовой потенциал работников; -внедрять разнообразные мобильные приложения для работы с персоналом; -поощрять работников получать новые знания.

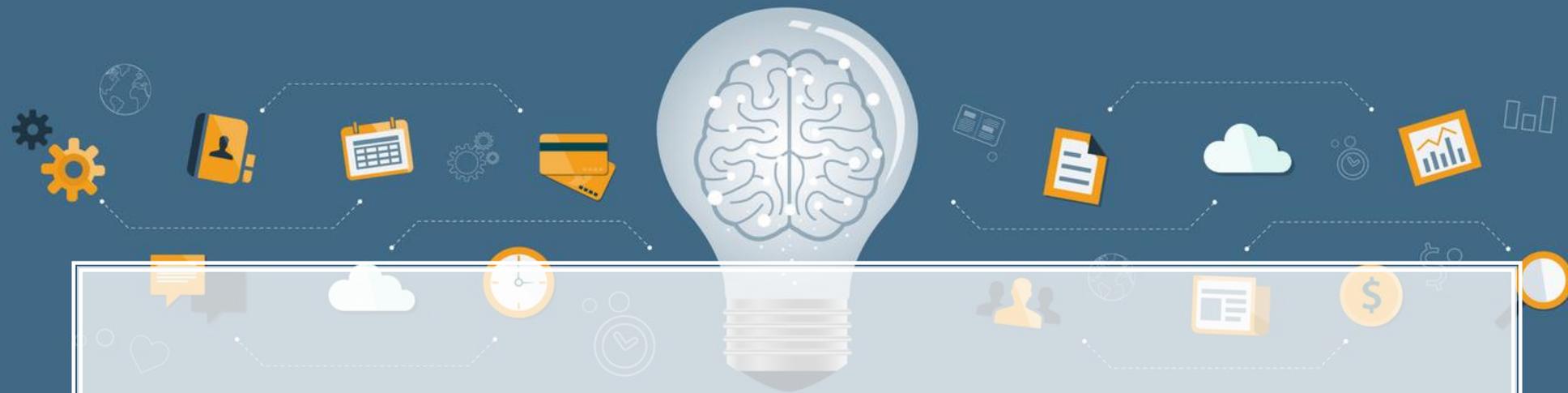


Основные процессы, которые могут быть эффективно цифровизированы в сфере управления человеческими ресурсами

- поиск и подбор персонала (рекрутинг),
 - внутренние коммуникации,
 - адаптация персонала,
 - кадровое делопроизводство,
 - расчет заработной платы и премий,
 - обучение персонала,
 - оценка персонала,
 - опросы и аттестация.
-

Заключение

Безусловно, цифровая трансформация экономики оказала существенное влияние на изменения в кадровом менеджменте современных организаций. В данном случае, появились как новые перспективы, в частности, в рамках использования искусственного интеллекта, анализа больших данных и автоматизации рутинных бизнес-процессов, так и ряд проблемных вопросов (отсутствие системного подхода, использование разрозненных информационных потоков, несовершенство стратегии цифровой трансформации и т. д.). При этом новая цифровая концепция управления человеческими ресурсами должна базироваться на взаимосвязи реализуемых нововведений с индивидуально-личностным подходом, направленным на максимальное развитие трудового потенциала сотрудников.



Спасибо за
внимание

