ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

А.Б. Бильдебаева, *канд. экон. наук, доцент*
З.М. Карабаева, *канд. ист. наук, доцент*
А.Б. Маулен[3], *магистр социологических наук*
[1]КазНацЖенПУ
[2]КазУМОиМЯ им. Абылай хана
[3]Казахский национальный университет им. Аль-Фараби
(Казахстан, г. Алматы)

DOI:10.24412/2500-1000-2021-2-1-141-146

Аннотация. *В статье отражается актуальность выполненного исследования, его суть и основные результаты. Ключевым выводом данной статьи является то, чтобы полностью изучить потенциал сегодняшних сотрудников, компаниям нужны не только современные технологии, но и сильная цифровая культура. Они должны создать среду, в которой руководство полностью осознает важность технологий для успешного бизнеса и гарантирует, что сотрудники могут правильно использовать новые технологии. Борьба за таланты – это бесконечная работа, и сейчас самое время посмотреть, насколько сильна цифровая культура в компании, а также как цифровая культура отражается на восприятии компании как привлекательного работодателя. Процесс управления талантами состоит из множества различных компонентов, и управление этими процессами является самой сложной задачей для любого отдела кадров. Однако при наличии четкой стратегии управления талантами и ее правильном исполнении она может принести большую пользу организации и дать сильное конкурентное преимущество. Перестройка процесса управления талантами для сегодняшних и не только сотрудников – ключевая задача для успешного будущего компании.*

Ключевые слова: *цифровизация, цифровая культура, глобализация, стратегия.*

В контексте экономической глобализации конкурентные платформы многих компаний больше не ограничиваются местными странами, и многие компании направляются на глобальный рынок.

Век цифровых технологий. Мы только что подошли к важному моменту времени - рассвету четвертой промышленной революции. Эта новая эра основывается на знаковых прорывах технологической эпохи, начавшейся в середине 20-го века – вычислительные технологии, беспрецедентная вычислительная мощность, компьютерные хранилища, рост влияния интернета – за счет размытия границ между физическим, цифровым и биологическими границами. Это требует от руководителей переосмысления всей бизнес-модели и использования другого способа объединения людей, данных и процессов для создания ценности для своих клиентов. Но как мы преобразуемся для успеха в будущем, ведя бизнес сегодня? – одним из факторов трансформации является управление талантами.

Цифровая революция сопровождается цифровой трансформацией. Цифровая трансформация – это процесс, в котором организация внедряет новые технологии, чтобы существенно изменить свой бизнес. Движущей силой цифровой трансформации являются вычислительные технологии, мобильность, большие данные, интернет и социальные сети. При правильном использовании цифровой трансформации бизнес может быстро расти. Несмотря на то, что «46% лиц, принимающих деловые решения, считают, что их высшее руководство не желает разрушать существующий бизнес, чтобы расти и больше конкурировать в будущем». Из исследования Microsoft. Потенциальная потеря дохода и освобождение места на рынке может показать обратное. Например,

Amazon, Uber, Google максимально используют цифровую трансформацию. Эти компании являются одними из крупнейших в мире и очень серьезно относятся к цифровой революции и цифровой трансформации. Хуже всего то, что когда компания не успевает вовремя осуществить цифровую трансформацию, ей очень трудно снова стать лидером. Есть много причин перейти на цифровую трансформацию. Прежде всего, это улучшит качество обслуживания клиентов. Следующая причина в том, что это оптимизирует бизнес-операции и снизит затраты за счет реинжиниринга бизнес-процессов, автоматизации, виртуальной реальности, дополненной реальности и многого другого. Он также может расширить возможности бизнес-сотрудников за счет внедрения новых улучшенных цифровых инструментов.

Один из величайших парадоксов четвертой промышленной революции заключается в том, что речь идет не только о технологиях, но и о людях. В мире, где технологии находятся "на вершине", будет все труднее получить конкурентное преимущество только за счет дифференциации технологий. Разница будет исходить от творческих личностей, чьи новаторские идеи приводят к дифференцированным услугам, обеспечивающим значительную прибыль на рынке. Итак, логика следует из того, что организации должны развиваться и давать возможность своим сотрудникам эволюционировать от ориентированных на выполнение задач работников до новаторов.

Также важнейшим моментом является сотрудничество человека и машины. Если организация использует новые технологии или новые улучшенные методы, важно, чтобы персонал знал, как их использовать, поддерживать и использовать в своих интересах. Без этого переход к новым и усовершенствованным технологиям может быть фатальным для компании. С помощью больших данных, Интернета, аналитики, виртуальной и дополненной реальности роботов мы можем добиться того, чтобы компании могли повысить свою производительность.

Высокое качество человеческого капитала позволяет повысить уровень социально-экономического развития страны, расширения ее инновационной сферы и ускорения технологической модернизации производства. Поэтому в Казахстане отчетливо представляют важно повышения качества человеческого капитала для выполнения целевых программ стратегического развития страны. Как отмечено в стратегическом плане развития Казахстана до 2020 года «… экономический успех страны зависит от еще одного важного компонента-человеческих ресурсов. Развитие человеческих ресурсов Казахстана определяется в качестве одного из высших приоритетов долгосрочной стратегии развития, потому что страна не может быть лучше, чем позволяют ее человеческие ресурсы»

Недорогие мобильные устройства, персональные интерфейсы, виртуальное сотрудничество и новые средства массовой информации сделают возможным глобальное общение в реальном времени, что ускорит формирование идей и разработку продуктов. Организации и их операции будут прозрачными на глобальном уровне, с чрезвычайно короткими циклами разработки и выпуска продуктов, немедленной обратной связью и отношениями, основанными на доверии. Осуществление работы из любого места в любое время, сотрудниками, организованными сетями бесплатных агентов.

Носителем человеческого фактора является человек, живая человеческая личность. Поэтому ведущее значение в комплексном развитии человеческого капитала приобретает не только наличие у человека знаний, умений, квалификации и профессионализма, но и его стремление реализовать свои творческие способности и проявлять инициативу. Для этого, конечно, необходимо создание всего комплекса социально-экономических условий, способствующих проявлению свободы выбора, творческой и предпринимательской активности людей. При создании таких условий в полной мере проявляется роль человека в экономике, который уже не просто воздействует на вещественный

капитал, используемой в производстве, но и управляет им. При этом процессе от него требуется не просто профессиональные знания, но и умение принимать взвешенные решения, чтобы правильно управлять высокотехнологическим процессом. Это важно, когда экономика страны переводится на инновационный тип развития, предусматривающий использование в производстве высоких наукоемких технологий. В этих условиях работник в качестве человеческого капитала должен использовать в прогрессе производства все свои знания, умения, квалификации, реализуя одновременно свои творческие способности, проявляя при этом инициативу в управлении этим процессам. Это должно приносить ему более высокую оплату труда, что служить для него стимулом для повышения производительности труда и эффективности производства [1].

В этой связи следует отметить, что для повышения эффективности использования человеческого капитала в производстве необходимо поднять «престиж» заработной платы, ее мотивационное значение путем перехода от «оплаты труда» к «оплате по результатам». При этой форме оплаты труда будет учтены все звенья, побуждающие работника интенсивно и высокопроизводительно работать, повышать дальше свою квалификацию, обеспечивая рост производительности труда и своей заинтересованности в умножении результатов коллектива предприятий. Данный переход к этой форме оплаты труда оправдывается, как выше показали возросшей ролью человека-работника, который в современном производстве уже не просто воздействует на функционирующий вещественный капитал, а управляет им, что требует от него не только профессиональные знания, но и умение принимать самостоятельно необходимые решения. При этом следует обратить внимание на следующее обстоятельство, что обновление производства новой техникой и технологией, повышение квалификации, рост образовательного уровня и общей культуры сопровождается изменением их потребностей. Поэтому здесь необходимо увязывать размеры оплаты труда с величиной оптимальных потребительских расходов человека и его семьи, регулировать его и соответствующим образом индексировать, как это делается в странах с развитой социально ориентированной экономикой, чтобы повысить и поддерживать высоки уровень жизни населения. В этих странах удельный вес оплаты труда в цене произведенного товара составляет 40-50%, что намного выше, чем в странах, где оплата труда производится в основном по количеству и качеству выполненной работы [2].

Исходя из вышеизложенного следует сказать, что человеческий капитал представляет наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не современные предприятия с их оборудованием и производственным запасом являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста страны. Это является основой инвестирования человеческого капитала в целях его развитии использования в полной мере для осуществления инновационной индустриализации, направленной на модернизацию экономики. Вложения в человека рассматривается сейчас как источник экономического развития страны. В условиях развития производства на основе технологических нововведений, обострения конкуренции, глобализации экономики именно знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников превращаются в основной ресурс повышения конкурентоспособных преимуществ национальной экономики. Поэтому Глава страна в вышеприведенном Послании указал относительно седьмой задачи, что ее рамках необходимо осуществить комплекс неотложных мер по образованию, здравоохранению и социальному обеспечению подкрепленный инвестициями. Для реализации этих мер в послании второго Президента РК указано, что расходы на образование науки и здравоохранения довести до 10% от ВВП. Это значительно увеличивает ежегодно выделяемой суммы инвестиции на указанные виды социальной сферы экономики. Особое внимание среди этих мер уделено развитию образования, которое

рассматривается как ценность для человека и общества, поскольку оно является предпосылкой его существования и функционирования в качестве человеческого капитала. По ним будут приняты развернутые решения по созданию собственной передовой системы образования, охватывающей граждан всех возрастов. Прогрессивная роль этой системы образования состоит в том, что она чутко будет улавливать происходящие изменения во всех сферах экономической и социальной жизни населения и в мировом обществе, своевременно реагировать на них соответствующим обновлением содержания обучения и воспитания, особенно молодого поколения.

Управление талантами приобретает все большее значение и вызывает интерес среди практиков, а также в научных дебатах, особенно в последние 10 лет. Впервые термин «управление талантами» был введен в 1997 г. в исследовании McKinsey & Company и в книге 2001 г. «Война за таланты».

Управление талантами – это полный спектр HR-процессов по привлечению, развитию, мотивации и удержанию высокоэффективных сотрудников. Сотрудники являются важной частью любой организации, предлагая свое время и приверженность делу достижения целей организации.

Другими словами, управление талантами - это процесс, направленный на повышение производительности за счет интегрированных практик управления людьми. Таким образом, это одна из ключевых функций отдела кадров. Управление талантами – это стратегический процесс выявления талантов человека. Это включает в себя наем талантливых сотрудников, соответствие должности сотрудника, которая имеет наибольший потенциал для достижения успеха, и развитие индивидуальных навыков, которые помогут компании расти и достигать ее долгосрочных целей. Вначале мы должны определить некоторые ключевые слова и выражения. Талант - это уникальное сочетание навыков, знаний и поведения каждого человека. Это гораздо больше, чем просто обучение, образование и опыт, предоставляемые организацией. Полнота жизненного опыта каждого человека, включая вложения, которые он сделал в себя, личные и семейные отношения, этнографический и демографический фон, предпочтения, хобби, путешествия, личность, стиль обучения, образование и множество других факторы лучше подходят им для одних возможностей развития или трудоустройства, чем другие.

Лидерство на рынке труда, привлечение рабочей среды и постоянное развитие сотрудников, включая управление талантами, являются основными задачами для всех лидеров рынка и бизнеса. Сегодняшние предприятия работают в условиях высококонкурентной занятости, и вы можете получить ценную информацию о том, как ваша организация будет восприниматься будущими сотрудниками, с результатами некоторой программы сертификации, которая позволяет организациям оценивать и улучшать рабочую среду [3].

Чтобы в полной мере использовать потенциал сегодняшних сотрудников, компаниям необходимы не только современные технологии, но и сильная цифровая культура. Это среда, в которой руководство полностью осознает важность технологий для успешного ведения бизнеса и гарантирует, что сотрудники могут правильно использовать новые технологии посредством обучения и легкого доступа к информации. Борьба за лучшие таланты, похоже, еще не окончена, поэтому сейчас самое время посмотреть, насколько сильна цифровая культура в компании, а также как цифровая культура отражается на восприятии компании как привлекательного работодателя. Теперь, когда компания позволяет сотрудникам в полной мере использовать свой потенциал, это принесет ей пользу не только в виде немедленного увеличения производительности, но и сделает ее привлекательной для настоящих талантов в долгосрочной перспективе. Будущее управления талантами до 2020 года и далее будет означать более симбиотические отношения между людьми и технологиями на рабочем месте.

Заключение. Цифровая революция и цифровая трансформация коренным образом изменят то, как мы живем, работаем и

относимся друг к другу. Со всеми этими изменениями, упомянутыми выше, очень важно развивать сотрудников и стратегически заботиться о талантах, иначе это может принести больше проблем, чем создать сильную бизнес-среду. Что это значит? Выявляйте таланты, инвестируйте в них, заполняйте все пробелы в знаниях и систематически планируйте свою карьеру. Стратегически ориентироваться на развитие лидеров следующего поколения. Компании и частные лица должны понимать новые основные технологические тенденции. Четвертая промышленная революция касается не только технологий, но и людей с новым набором навыков. Организации, которые не осознают важность расширения прав и возможностей сотрудников, вероятно, не осуществили трансформацию мышления, необходимую для работы в новой цифровой экономике [4].

Организации знают, что они должны обладать лучшими талантами, чтобы добиться успеха в гиперконкурентной и сложной глобальной экономике. Они должны управлять талантами как важнейшим ресурсом для достижения наилучших результатов в долгосрочной перспективе. Новая роль HR – стимулировать сотрудников, чтобы найти новых людей с новым набором навыков, необходимых для новых отраслевых возможностей. Перестройка процесса управления талантами для сегодняшних сотрудников – ключевая задача для успешного будущего, и как однажды сказал Альберт Эйнштейн: «Мера нашего интеллекта – это способность изменяться».

Библиографический список

1. Абрашкин М.С. Влияние цифровой экономики на развитие промышленности РФ / М.С. Абрашкин, А.А. Вершинин // Вопросы региональной экономики. – 2018. – №1. – С. 3-9.

2. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. – М., 2011. – 102 с.

3. Ахметова С.Г. Опыт внедрения новых технологий в высшем профессиональном образовании / С.Г. Ахметова, Л.В. Невская // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2018. – №2. – С. 62-69.

4. Баранов Д.Н. Сущность и содержание категории «цифровая экономика» // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Сер. 1, Экономика и управление. – 2018. – № 2 (25). – С. 15-23. doi: 10.21777/2587-554X-2018-2-15-23.

FEATURES OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

A.B. Bildebaeva[1], *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*
Z.M. Karabaeva[2], *Candidate of Historical Sciences, Associate Professor*
A.B. Maulen[3], *Master of Sociological Sciences, Doctoral Student*
[1]Kazakh National Women's Pedagogical University
[2]Kazakh University of International Relations and World Languages named after Abylai Khan
[3]KazNU named after al-Farabi
(Kazakhstan, Almaty)

Abstract. *The article reflects the relevance of the research, its essence and main results. The key takeaway of this article is to fully explore the potential of today's employees, companies need not only modern technology, but also a strong digital culture. They have to build an environment in which management is fully aware of the importance of technology for a successful business and ensure that employees can use new technologies properly. The fight for talents is a never-ending job and now is the right time to look how strong is the digital culture in the company as well as how digital culture is reflected in the perception of a company as an attractive employer. The research shows that the talent management process has many different components and management of these processes is the hardest challenge for any HR department. However, when there is a clear talent management strategy and is properly executed it could provide great value to the organization and represent a strong competitive advantage. Redesign talent management process for todays and beyond workforce is key challenge for a successful company future.*

Keywords: *digitalization, digital culture, globalization, strategy.*