

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В КОНТЕКСТЕ ТРЕБОВАНИЙ ЦИФРОВОЙ ЭПОХИ

Масюк Наталья Николаевна

доктор экономических наук, профессор,
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», г. Владивосток, Россия.
E-mail: masyukn@gmail.com

Голованова Ольга Станиславовна

аспирант,
ФГБОУ ВО «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса», г. Владивосток, Россия.
E-mail: mpp_s@mail.ru

Аннотация. В эпоху развития цифровых технологий человеческие ресурсы становятся важнейшим фактором успеха и положительного имиджа любого бизнеса. Требования, предъявляемые цифровизацией, заставляют по-новому взглянуть на роль человека во всех бизнес-процессах, по-новому подойти к рассмотрению управленческих проблем как внутри организации, так и в обществе в целом. В данной статье проанализированы различные подходы к управлению человеческим капиталом. В качестве теоретико-методического подхода обосновывается проектный подход, рассматриваемый в контексте индивида, организации и общества с акцентом на управление персоналом организации. Приведены ТОП-10 наиболее часто применяемых цифровых платформ в сфере управления человеческим капиталом организации, а также примеры подбора и найма сотрудников для компании с применением цифровых технологий и некоторые их особенности.

Ключевые слова: человеческий капитал, цифровизация, управление, проектный подход, персонал, подбор, найм, чат-боты, робот «Вера».

JEL codes: J24, O15, O32, O36.

Для цитирования: Масюк, Н.Н. Теоретико-методический подход к управлению человеческим капиталом в контексте требований цифровой эпохи / Н.Н. Масюк, О.С. Голованова. - DOI 10.52957/22213260_2021_10_71. - Текст : электронный // Теоретическая экономика. - 2021 - №10. - С.71-85. - URL: <http://www.theoreticaleconomy.ru> (Дата публикации: 30.10.2021)

DOI: 10.52957/22213260_2021_10_71

Введение.

Носителями и создателями знаний являются люди. Именно поэтому в современных условиях еще больше возрастает роль управления человеческими ресурсами организации. Анализ литературы, посвященной вопросам управления человеческими ресурсами, показал, что для их характеристики используются различные понятия. Наиболее часто употребляется понятие «человеческий капитал». Идея рассматривать знания и способности людей в качестве актива – в виде человеческого капитала – уходит своими корнями в XVIII век. Однако человеческий капитал носит нематериальный характер и с трудом поддается определению и, несмотря на свою долгую историю, по-прежнему остается проблемой для исследования и описания.

Человеческий капитал определяется как совокупный запас навыков, атрибутов, знаний и опыта индивида, который в дальнейшем играет неотъемлемую роль в повышении производительности организации, в которой этот индивид работает, и страны/общества, в которой он живет. Человеческий

капитал - это нематериальный актив или качество, не перечисленное в балансе компании. Его можно рассматривать как экономическую ценность опыта и навыков работника. Сюда входят такие активы, как образование, подготовка, интеллект, навыки, здоровье и другие вещи, которые работодатели ценят, такие как лояльность, пунктуальность, интеллигентность, приверженность и др.

Экономической наукой термин «человеческий капитал» перенесен на макро-, мезо - и микроуровень экономики. Экономистами доказано следующее:

- собственником человеческого капитала является человек [1, с. 93];
- человеческий капитал служит источником дохода отдельного человека, предприятия и государства, которые используют человеческий капитал в определенной отрасли общественного производства [2, с. 43];
- человеческий капитал – это интенсивный производительный и социальный фактор, на который не распространяется закон убывающей стоимости [3, с. 157];
- человеческий капитал способен накапливаться за счет инвестиций в интеллектуальную собственность, информационную оснащенность труда и жизнедеятельности, воспитание, обучение, знания, инновационный и институциональный потенциалы, экономическую свободу, науку, культуру и искусство, безопасность и здоровье населения [4, с. 1041].

Одним из признаков, по которым классифицируются виды или составляющие элементы человеческого капитала является уровень охвата, в рамках которого под человеческим капиталом понимают [5]:

- на уровне региона, государства или союза государств (макроуровень) – накопленные затраты на общее образование, здравоохранение, перемещение рабочей силы;
- на уровне организации (мезоуровень) – специальный (корпоративный) человеческий капитал как средство сохранения стабильности и повышения конкурентоспособности предприятия;
- на уровне отдельного работника (микроуровень) – зависимость его заработка и расходов на содержание семьи от личных природных и приобретенных в ходе трудовой деятельности характеристик и качеств.

В данной статье мы сосредоточимся на роли и важности управления человеческим капиталом на уровне организации.

Для развития человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны индивида, так и со стороны общества. Навыки и способности, приобретаемые индивидом, накапливаются в виде запаса. Человеческий капитал, как и любой физический капитал, может физически изнашиваться, терять свою стоимость экономически и амортизироваться. Инвестирование в человеческий капитал предполагает преследование для инвестора каких-то выгод. Для работника - это повышение уровня доходов, большее удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения. Для работодателя - повышение производительности, сокращение потерь рабочего времени и эффективности труда, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности фирмы. Для государства - повышение благосостояния граждан, рост валового дохода, повышение гражданской активности и др.

Инвестиции в человеческий капитал - это не только затраты (на образование, улучшение здоровья, развитие способностей и т.п.), наращивающие человеческий капитал, но и расходы, связанные с миграцией и поиском работы, которые способствуют реализации человеческого капитала на рынке труда (тем самым повышая доходы работника) [6].

Человеческий капитал важен, потому что считается, что он увеличивает производительность и, следовательно, прибыльность. Таким образом, чем больше компания инвестирует в своих сотрудников (то есть в их образование и обучение), тем продуктивнее и прибыльнее она может быть.

Часто говорят, что организация хороша ровно настолько, насколько хорош ее персонал. Директора, сотрудники и руководители, составляющие человеческий капитал организации, имеют

решающее значение для ее успеха.

Метод и методология.

Методологические построения в данной статье основаны на сравнительном анализе подходов к управлению человеческим капиталом и особенностях управления с учетом цифровых трансформаций деятельности компаний.

Результаты.

Рассмотрим далее основные теоретические подходы к рассмотрению феномена «человеческий капитал» на уровне организации, где более часто для его характеристики употребляется термин «управление персоналом» [7].

Стратегический подход – исходит из постулата, что люди – это основной стратегический актив организации. У людей есть ключевые компетенции, основа конкурентного преимущества. Человеческие ресурсы – это сочетание таланта и навыков; некоторые из них являются врожденными, а другие навыки они приобрели в процессе обучения и воспитания. Стратегический подход HRM фокусируется на программах управления людьми и долгосрочных решениях. Он подчеркивает меры по организационному развитию, достижение организационной пригодности сотрудников и другие аспекты, которые гарантируют, что сотрудники повышают ценность организации [8].

Управленческий подход основан на утверждении, что управление организацией – это не что иное, как управление людьми на рабочем месте. Руководители всех уровней несут ответственность за управление своими сотрудниками или подчиненными [9].

Человеко-ресурсный подход гласит, что люди – это индивиды с большим потенциалом и интеллектуальными способностями. Важно относиться к людям с уважением и достоинством [10].

Товарный подход основан на точке зрения, что люди – это товар. Они рассматриваются как винтики у машины. Людей можно нанимать и увольнять за деньги. Главное – деньги. Есть пословица: «Деньги слаще меда». Такой подход рассматривает людей как экономистов [11].

Упреждающий подход. Менеджеры по персоналу должны предвидеть вызовы или проблемы до того, как они возникнут. Профилактика лучше, чем лечение. Упреждающий подход экономит компаниям значительное время и деньги в краткосрочной и долгосрочной перспективе. П. Ф. Друкер (1997) очень справедливо подчеркнул важность проактивного подхода [12]. Он утверждает: «В идеальном мире каждый стартап проявит проактивный подход и построит свою компанию с самого начала, определив не только миссию, видение, ценности, цели, задачи и т. д., но и определив, в каком направлении они хотят двигаться дальше в краткосрочной и долгосрочной перспективе и построить целостную, согласованную организацию, начиная с уровня основателя, где они могут привлекать, нанимать и удерживать лучшие таланты, чтобы направлять их туда, куда они хотят» [13].

Реактивный (ответный) подход имеет место тогда, когда лица, принимающие решения, резко и не всегда адекватно реагируют на проблемы. Если усилия являются только реактивными, проблемы могут усугубиться, возможности могут быть упущены, а организации могут понести убытки. Компании могут потерять время и деньги, если примут реактивный подход [14].

Системный подход. Система – это набор взаимосвязанных, но отдельных элементов или частей, работающих вместе для достижения общей цели. Например, HRM – это система, которая может состоять из таких частей, как закупки, обучение, подбор, найм, обучение, служебная аттестация и вознаграждение и т. д. [15].

Компетентностный подход ставит во главу угла компетенции людей. Применение компетентностного подхода к управлению человеческими ресурсами облегчит организациям привлечение и удержание компетентного персонала, расширение прав и возможностей и развитие рабочей силы, что приведет к повышению производительности и получению устойчивого

конкурентного преимущества [16].

Знаниевый подход - здесь считается, что знания - это стратегический формулировщик, который усиливает основные компоненты – людей. Люди являются носителями и агентами для бизнеса (Sveiby, 2001) [17], создают организационные структуры, которые обеспечивают взаимодействие, а также самовыражение (Weick, 1983) [18], (Sveiby, 2001)[19] и Ndinguri и др. (2012) [20] и др.

Анализируя представленные выше подходы, можно заключить, что нельзя применить ни один из этих подходов в чистом виде, в каждом конкретном случае будет иметь место комбинирование нескольких подходов. Тем более, что будущие теоретические подходы будут подвержены сильным изменениям под влиянием цифровых преобразований.

Цифровизация бурно ворвалась во все сферы жизни, включая управление предприятиями, и с каждым днем становится более заметной. И область управления человеческим капиталом – не исключение. Благодаря автоматизации компании стали более эффективно управлять такими процессами? как сбор, хранение и обработка больших информационных данных, администрирование различных функций. Происходит частичная замена ручного труда на производстве и логистике через использование чат-ботов, роботов и внедрение электронного документооборота.

При цифровой трансформации меняется бизнес-модель организации [21,22], трансформируются взаимоотношения между работодателем и работником, клиентом и поставщиками, меняется позиционирование компании в целом. Масштабирование цифровизации способствует открытости, повышению эффективности и развитию новых технологий и новаторских идей.

В настоящее время требования компаний к управлению персоналом, к качеству и скорости найма и подбора персонала постоянно растут, экспертиза и компетенции в области HR нуждаются в постоянном повышении.

Организация процесса найма персонала, а также профессионализм рекрутера напрямую влияют на репутацию компании как работодателя. Ведь имидж компании создают не только работающие в компании сотрудники, но и бывшие кандидаты, прошедшие процедуру отбора на себе и столкнувшиеся с процессами найма персонала лично. Таким образом, инструменты поиска, отбора, тестирования и выбора персонала являются одними из важных элементов во всей системе управления человеческим капиталом. И не удивительно, что первые цифровые решения пришли и укоренились именно в этот HR бизнес-процесс.

Как правило, раньше отделы кадров или службы управления человеческими ресурсами, в основном, занимались планированием численности сотрудников компании, перед ними ставилась задача - найти такое количество работников, какое должно быть в соответствии со штатным расписанием. В настоящее время во главе угла не просто задача по своевременному закрытию вакансий, а поиск и подбор таких сотрудников, профессиональные и личные компетенции которых будут соответствовать требованиям и задачам компании. Цифровизация внесла изменения в процесс и технологии, качество и скорость найма и подбора персонала, а также упростила в целом работу менеджеров по персоналу и свела к минимуму ошибки путем автоматизации многих операций, которые ранее выполнялись вручную.

Аналитики по цифровым технологиям и экономике прогнозируют огромное влияние цифровизации на рынок труда. По оценкам Глобального института McKinsey в мире к 2036 году будет автоматизировано до 50% рабочих процессов. В результате этого может высвободиться до 12,5 млн. занятого населения, и сократятся рабочие места. Начнется тенденция увеличения разницы в уровнях заработной платы, что станет следствием расслоения общества по уровню доходов, будет наблюдаться рост безработицы. Произойдет замещение высокооплачиваемыми рабочими местами, где потребуются навыки создания и применения цифровых технологий, и низкооплачиваемыми в тех случаях, где автоматизация экономически нецелесообразна.

Волей-неволей организациям придется внедрять цифровые решения к отбору кандидатов,

который позволяет HR администраторам лучше открыть и категоризировать подходящих кандидатов в соответствии с требованиями к их умениям и навыкам. При этом в каждом конкретном проекте требования к кандидатам даже на похожие должности может меняться в соответствии со спецификой платформенного цифрового решения.

На основе приведенных выше обоснований авторы пришли к заключению, что наиболее эффективным подходом к управлению человеческим капиталом в условиях цифровизации является проектный подход, обладающий преимуществами в сравнении с описанными выше, либо проектно-гибридный или комбинированный подход, являющийся синергетическим комбинированием нескольких известных подходов с корректировкой на цифровизацию.

Чтобы оптимизировать преимущества управления проектами, организациям необходимо полностью изменить свой подход к найму, управлению и развитию проектного персонала на модель управления, основанную на компетенциях. Это немалое изменение. Как только компания начнет рассматривать описание ролей, набор персонала, вознаграждения и профессиональное развитие через призму компетентности в управлении проектами, многие проверенные временем структуры и шаблоны, существующие в нашем управлении человеческими ресурсами, изменятся.

Развитие цифровой экономики трансформирует все сферы нашей жизни [23], в том числе, и формат взаимодействия работников и работодателей. Мы уже сейчас наблюдаем проявление таких тенденций, как:

- дистанционные отношения, которые приводят к децентрализации трудовой деятельности во времени и пространстве, формируя гибкий, виртуальный рынок труда;
- наличие высшего образования по определенной специальности не гарантирует занятость, гарантией работы является востребованность на рынке труда;
- требование рынка к постоянному развитию работника с целью его соответствия, способность быстро реагировать на все изменения и успешно адаптироваться в новых условиях;
- смена актуальности долгосрочного планирования своей профессиональной деятельности на необходимость ее корректировки и изменений несколько раз в течение жизни, чтобы оставаться востребованным на рынке труда.

Ключевой компетенцией цифровой эпохи становится способность анализировать большой массив данных. Внедрение цифровых технологий приводит к изменениям потребностей в персонале и к их профессиональным требованиям. Все более заметно мы наблюдаем снижение спроса на профессии, связанные с выполнением формализованных, повторяющихся операций. Сокращается жизненный цикл профессий в связи с быстрой сменой технологий. Происходит трансформация должностей, появляются риск-аналитики, HR-аналитики, маркетологи-аналитики в связи с автоматизацией бизнес-процессов. Возникают новые профессии. Повышаются требования к гибкости и адаптивности персонала, к проявлению «soft skills»—«мягких навыков», связанных с социальным и эмоциональным интеллектом, которые отличают человека от машины. Растет спрос на специалистов, обладающих «цифровой ловкостью» (digital dexterity)— способностью реализовывать новые технологии в целях повышения эффективности деятельности предприятий и бизнеса в целом [24].

На российском рынке труда из года в год увеличивается спрос на специалистов в ИТ сфере. Растет потребность в кадрах по потенциально перспективным направлениям, таким, как нейронные сети, искусственный интеллект, анализ больших данных, робототехника, виртуальная реальность, Интернет вещей и др. [25,26]

Нельзя не сказать о том, что передовые цифровые технологии оказывают положительное влияние на рынок труда. Во-первых, использование современных цифровых рабочих порталов дает возможность потенциальным кандидатам расширять свои профессиональные и карьерные возможности через широкий доступ к базам актуальных вакансий.

Например, на российской платформе hh.ru размещено уже более 25 млн. резюме, количество которых постоянно растет. Во-вторых, цифровые платформы напрямую влияют на повышение производительности труда, так как способствуют выбору наиболее точного профиля соискателя предлагаемой вакансии. Все это позволяет сократить безработицу. В-третьих, цифровая революция будет способствовать возникновению новых профессий и рабочих мест, несуществовавших ранее. В-четвертых, благодаря современным технологиям появляется возможность дистанционной работы в удаленном режиме, что позволяет повысить эффективность трудоустройства специалистов из регионов, где ограниченный локальный спрос на них.

Наконец, цифровые технологии дают возможность работникам приобретать новые знания и навыки методом дистанционного электронного обучения с целью повышения своей квалификации, освоения новых профессий или приобретения новых компетенций [27]. Широкое использование систем онлайн-образования предоставляет шанс работникам развивать дополнительные компетенции, необходимые для формирования карьерного пути в цифровую эпоху.

Вышеперечисленные факторы, обусловленные развитием современных цифровых технологий, позволят частично нивелировать эффект высвобождения персонала вследствие глобальной автоматизации и будут способствовать трудоустройству людей, чьи рабочие места будут замещены роботами. С целью успешной адаптации рынка труда к реалиям цифровых изменений необходимо заблаговременно разработать план мероприятий в ответ на вызовы цифровой эпохи. Затягивание принятия решений повлечет неопределенность и неясность в вопросах трудоустройства у большей части населения. Понадобятся колоссальные инвестиции и синергетические усилия работодателей и образовательных организаций, региональных центров занятости, чтобы повысить квалификацию высвобождаемому персоналу, передислоцировать его и обеспечить соответствие потребностям новой цифровой экономики [28-30].

Сегодня появляется очень много цифровых инструментов управления персоналом, а также автоматизированных и оцифрованных процессов.

Программное обеспечение управления человеческим капиталом HCM (Human Capital Management) относится к общей управленческой деятельности сотрудников. Возможности приложения HCM Software могут быть самыми разнообразными, поскольку управление человеческим капиталом включает в себя полный спектр привлечения, поддержки, мониторинга, администрирования и обучения сотрудников.

Ключевые особенности приложений HRMS (Human Resource Management Software) включают в себя:

- управление посещаемостью, отсутствием и отпусками - управление расписаниями сотрудников, отслеживание записи об отсутствии, запросов на отпуск, составление графиков расписаний сотрудников. Все это интегрируется с функцией управления заработной платой;

- рекрутинг - подбор персонала стоит в самом начале экосистемы управления человеческими ресурсами. Должны иметься функции набора персонала, включая интеграцию с досками вакансий, системы отслеживания кандидатов, автоматический поиск кандидатов, анализ резюме, инструменты для адаптации, автоматические электронные письма, а также аналитику и отчетность для набора персонала;

- обучение и развитие сотрудников - разработка индивидуальных программ обучения сотрудников, автоматизация обучения и отслеживание прогресса и связанных с этим расходов. Сюда могут быть включены учебные порталы, персонализированные учебные программы и рекомендации по обучению.

- управление компенсациями - здесь обрабатываются все формы компенсации, такие как заработная плата, оплачиваемый отпуск, сверхурочная работа, бонусные программы, деятельность, финансируемая компанией, и многое другое;

- отслеживание персонала - поддержание надлежащих файлов сотрудников важно, но также может потребовать много работы. Поэтому полезное приложение HRMS поможет управлять важными данными о сотрудниках, такими как личная информация, история заработной платы, история работы и многое другое.

- администрирование и управление преимуществами – это все льготы сотрудникам в организации сверх заработной платы сотрудников. Льготы для сотрудников могут быть небольшими, например, бесплатный кофе в офисе, ежегодная новогодняя вечеринка или льготная столовая. Но они также могут быть более ценными льготами, такими как лизинг автомобилей, медицинские льготы, пенсионные схемы, пособия по уходу за детьми или схемы распределения акций сотрудников и др.;

-управление производительностью и оценка - еще один обязательный компонент полезного программного обеспечения HCM. Это отслеживание прогресса и оценка эффективности в сравнении с определенными ключевыми показателями эффективности;

- позиционный контроль –это возможность убедиться в том, что у правильного сотрудника есть соответствующие обязанности;

- адаптация - помогает сотрудникам быстро освоиться за счет оптимизации процесса;

- отчетность и аналитика – создание мгновенных подробных отчетов по любым данным в приложении HRMS Software с помощью нескольких щелчков мышью, что позволяет принимать решения о резервном копировании данных. Частью пакета также могут быть индивидуализированные HR-отчеты, соответствующие вашим потребностям.

- кадровые услуги - предоставление сотрудникам и руководству доступ к базе знаний, политикам и процедурам, документации и другим важным данным компании.

К последним цифровым достижениям в области управления человеческим капиталом можно отнести облачное программное обеспечение для управления персоналом, платформы для расчета заработной платы и управления персоналом, которые позволяют:

-автоматизировать ручные задачи, чтобы сократить бумажную работу и время администрирования на 80%;

-легко управлять процессом найма - от рекламы, собеседований, управления кандидатами до адаптации;

-оптимизировать управление сотрудниками с помощью реестров, онлайн-расписаний, учета рабочего времени, управления отпусками и многого другого;

-автоматизировать синхронизацию кадровых данных с платежной ведомостью, чтобы избавиться от разочарований и гарантировать отсутствие задержек с выплатой заработной платы;

-представлять более точную информацию с помощью аналитики в реальном времени и настраиваемой отчетности;

-централизовать данные с легким доступом из любого места и в любое время и др.

Далее несколько слов о том, как выбрать лучшее программное обеспечение HCM. Количество программных приложений, связанных с HR, огромно. G2 Crowd, один из ведущих сайтов по обзору программного обеспечения, сгруппировал программные приложения, связанные с HR, в более чем 67 отдельных категорий программного обеспечения. В каждой категории существует более 100+ различных программных систем, каждая из которых предлагает различные функции.

Категория программного обеспечения HRMS в основном находится на вершине иерархии HR, с 67 подкатегориями под ней, более или менее. И, как уже говорилось, каждая подкатегория может состоять из более чем 100 различных программных систем, при этом каждая из них имеет разные функции.

Следовательно, выбор между различными приложениями HCM Software может быть непростым проектом, но то, что вы выберете, может существенно повлиять на ваш общий процесс управления персоналом. Что еще более усложняет ситуацию, так это то, что все программные системы HCM

имеют собственный набор функций. Таким образом, прежде, чем сделать выбор, нужно ответить на следующие вопросы:

- каковы основные цели компании в области управления человеческим капиталом;
- будут ли работники вовлечены в процесс от начала до конца;
- каковы минимальные функциональные возможности приложения HCM Software;
- сможет ли программная система HCM подключаться к другим системам;
- насколько удобно приложение и можно ли его настроить;
- насколько сложно это реализовать и каковы связанные с этим затраты.

После того, как будут получены ответы на эти вопросы, можно приступить к более целенаправленному исследованию.

Не претендуя на абсолют, приведем наиболее часто используемые инструменты HCM с кратким описанием их возможностей (табл.1).

Teamtaylor позволяет организациям привлекать лучших специалистов с помощью красивого сайта для вакансий, который превращает посетителей в соискателей. Решение помогает привлекать больше кандидатов, развивать свой кадровый резерв и принимать более разумные решения о приеме на работу. Его легко собрать, он полностью оптимизирован и не требует технических знаний.

Employment Hero – решение помогает управлять всем жизненным циклом сотрудников, с модулями для набора, адаптации, расчета заработной платы, времени и посещаемости, анализа производительности и многого другого, включают также вспомогательную юридическую фирму, которая поддерживает контакты и кадровую политику в актуальном состоянии, и функцию самообслуживания сотрудников, которая позволяет сотрудникам запрашивать отпуск, просматривать платежные ведомости и таблицы учета рабочего времени и редактировать личную или банковскую информацию. Что касается приема на работу, Employment Hero позволяет пользователям создавать свою страницу карьеры, публиковать сообщения на доске вакансий Employment Hero, создавать анкеты для кандидатов и др.

Assess Team это простой в использовании инструмент для получения четкой и конструктивной обратной связи. Мобильные приложения для Android и iPhone делают оценки быстрыми и увлекательными. С 2016 года в их мобильных приложениях было обработано более 2 миллионов оценок. Возможность устанавливать цели для отдельных лиц и групп делает возможным постановку целей, отслеживание результатов, оценку усилий и анализ долгосрочных результатов.

Таблица 1 – ТОП-10 цифровых инструментов, используемых в сфере HCM

Название	Краткое описание
Teamtaylor	Teamtaylor – это простой и быстрый инструмент, который предпочли более 100 000 пользователей и 3 000+ организаций всех размеров и направлений.
Employment Hero	Employment Hero - это облачная система управления человеческими ресурсами (HRM), доступная для предприятий всех отраслей и размеров.
Assess Team	AssessTEAM - это облачное программное обеспечение для управления производительностью, которое помогает компаниям из различных отраслевых вертикалей анализировать и оценивать производительность команды.
Trello	Trello - это визуальный инструмент совместной работы для планирования задач и проектов. Хотя это решение обычно используется группами гибкой разработки программного обеспечения, оно также используется в других отделах, таких как маркетинг, продажи, поддержка и управление персоналом.

Название	Краткое описание
Jira	Jira Software - это инструмент управления бизнес-процессами, используемый гибкими командами для планирования, отслеживания и выпуска программного обеспечения. Jira Software поддерживает Scrum, Kanban, гибридную модель или другой уникальный рабочий процесс.
ADP Workforce Now	ADP Workforce Now - это комплексное решение для управления персоналом, заработной платой, талантами, соблюдением требований и льготами для сотрудников.
LinkedIn Jobs	LinkedIn Jobs - это онлайн-платформа для поиска вакансий, которая помогает компаниям любого размера, кадровым агентствам и некоммерческим организациям размещать вакансии и нанимать кандидатов.
Time Tracker	Time Tracker - это решение для отслеживания рабочего времени сотрудников и их посещаемости, предназначенное для упрощения отслеживания сотрудников и уменьшения объема администрирования с помощью функций автоматизации.
Wrike	Wrike - это облачная платформа для управления проектами для команд от 20 лет, которая подходит как для крупных предприятий, так и для малых и средних предприятий. Он поддерживает удаленную работу для различных команд.
ApplicantStack	Система отслеживания кандидатов - это основа стратегического управления талантами. ApplicantStack расширяет возможности всех заинтересованных сторон: внутренних рекрутеров, менеджеров по найму, администраторов и, что наиболее важно, соискателей.

Trello предлагает цифровое пространство Dashboard (доска) для создания, организации и определения приоритетов действий. Веб-решение предоставляет инструменты для определения проектов, их требований и рабочего процесса, чтобы гарантировать выполнение проектов в запланированной последовательности. Администраторы или менеджеры могут даже определять рабочие процессы, назначать задачи отдельным лицам или командам, устанавливать сроки и отслеживать прогресс. Карточки Trello позволяют пользователям сотрудничать друг с другом. Пользователи могут добавлять комментарии, добавлять участников и прикреплять документы к назначенным им задачам.

Jira позволяет пользователям создавать дорожные карты проектов, чтобы обозначить все выполняемые проекты. Dashboard включает интерфейс перетаскивания, который позволяет командам управлять каждой деталью проекта. Система предлагает функции для создания пользовательских историй и проблем, планирования спринтов и распределения задач по команде. Пользователи также имеют доступ к информации из тысяч бизнес-приложений, от инструментов проектирования и мониторинга до исходного кода и приложений для повышения производительности. Мобильное приложение доступно для устройств Android и iOS.

ADP Workforce Now - это решение для персонала, которое подходит для предприятий с более чем 50 сотрудниками, которые хотят оптимизировать процессы управления персоналом. ADP Workforce Now включает в себя такие возможности, как обработка заработной платы и налоговая декларация, управление производительностью, управление компенсациями, привлечение талантов, управление временем и трудом, управление льготами, аналитика и многое другое. Это полностью интегрированное HR-программное обеспечение построено на единой базе данных, которая автоматизирует синхронизацию данных и помогает отделам кадров минимизировать ручные

административные процедуры. ADP Workforce может интегрироваться с другими HR-приложениями и бизнес-приложениями через ADP Marketplace.

LinkedIn Jobs – это решение, которое позволяет командам выбирать подходящих кандидатов на основе опыта и навыков, характерных для отрасли. Администраторы LinkedIn Jobs могут использовать функцию фильтрации в приложениях для Android и iOS, чтобы расставлять приоритеты и оценивать кандидатов в соответствии с ответами на вопросы проверки. LinkedIn Jobs позволяет менеджерам использовать встроенные шаблоны или автоматически сгенерированный контент для составления описания должности (JD) и выбора кандидатов в соответствии с местоположением, опытом, целями или отраслью. Кроме того, LinkedIn Jobs позволяет профессионалам сотрудничать с членами команды, чтобы делиться профилями кандидатов, облегчая найм.

С помощью Time Tracker компании могут изучать и отслеживать действия сотрудников с помощью расписаний сотрудников, отслеживания времени по GPS, встроенных часов сотрудников и аналитики сотрудников. Другие функции включают планирование сотрудников, отслеживание расходов, выставление счетов и выставление счетов, а также онлайн-платежи с интеграцией Stripe. Time Tracker позволяет сотрудникам отслеживать и отправлять записи о времени с помощью мобильного приложения, совместимого с iOS и Android.

Wrike – это решение, которое поставляется с диаграммами Ганта, календарями, представлением рабочих нагрузок для управления ресурсами, настраиваемыми панелями мониторинга и обновлениями в реальном времени. Это позволяет структурировать по папкам, проектам и задачам, а также автоматически назначать на основе статусов задач. Wrike for Marketers - это отдельный продукт с индивидуализированными шаблонами, инструментами проверки и расширением Adobe. Wrike интегрируется с различными инструментами, включая Salesforce, Dropbox, Slack и Adobe Creative Cloud, и предлагает открытый API. Wrike подходит для маркетинговых, производственных, творческих, а также крупных и средних ИТ-команд.

ApplicantStack был разработан специалистами по персоналу для решения реальных задач найма. К ним относятся одновременное управление несколькими должностями, быстрый отбор сотен кандидатов для поиска лучших сотрудников и эффективное сотрудничество для уверенного принятия решений о найме. Функция текстовых сообщений позволяет рекрутерам общаться с кандидатами, используя предпочитаемый ими способ связи. Платформа позволяет компаниям размещать вакансии на досках вакансий и в социальных сетях, не входя в каждую учетную запись отдельно.

Дискуссия.

Все вышеперечисленные приложения требуют от работников HR цифровых компетенций, которые либо получены ими в школах и вузах [31] либо могут быть приобретены в ходе корпоративного дистанционного обучения [32]. Цифровые компетенции позволяют работникам применять современные цифровые платформы, чат-ботов и роботов, ИТ-программы и прочие онлайн сервисы, по оценке персонала [33,34]. И они показывают свою эффективность, так как, во-первых, снижают издержки компании и показывают рынку тем самым свои инновационные и цифровые решения, во-вторых, процесс найма, отбора и оценки может проходить непрерывно, что невозможно в случае вовлечения в эти процессы HR-менеджеров, но одновременно высвобождая их время на другие более профессиональные задачи по развитию и повышению лояльности сотрудников. Поэтому в ближайшее время роботы и чат-боты будут очень актуальны и востребованы на рынке, так как уже сейчас они могут автоматически искать на рабочих сайтах нужный пул резюме, исходя из заданных требований, проводить информационные рассылки, проводить анализ рынка труда, осуществлять первые коммуникации [35].

Приведем один из реальных примеров, набирающий большую популярность - виртуальный

рекрутер – Робот «Вера», некое облачное решение, работающее по принципу голосового меню. Робот обладает следующими ключевыми функциями:

- самостоятельный поиск на рабочих сайтах подходящие резюме и проведение виртуального интервью с кандидатами по Skype с сохранением видеозаписи разговора;
- проведение краткого интервью, с возможностью только двух ответов «да» или «нет»;
- фильтрация данных по результатам опроса в своей базе данных о каждом прозвоненном кандидате [36].

Статистика использования «Веры» говорит, что робот уже проанализировал более одного миллиона анкет, сделал порядка 500000 звонков и провел около 2500 собеседований. Несмотря на это внушительное количество, в итоге конверсия – менее одного процента. Проанализируем причины.

Есть предположения, что робот, скорее всего, пропускает интересные для работодателя резюме. Тем не менее бизнесы, которые уже во всю используют данную цифровую технологию, такие компании, как «Сбербанк», «Мегафон», «Билайн» одновременно заявляют, что данное облачное решение существенно облегчает их труд. Из преимуществ данного робота компании отмечают перевод на Веру рутинной стандартной работы и ее надежность, из недостатков – из всех обзвоненных кандидатов к живому общению в итоге соглашается очень маленькое количество кандидатов. Очевидно, что для массового подбора данная технология вполне применима и абсолютно не подходит для малого и среднего бизнеса, где нет потребности в одновременном закрытии большого количества вакансий.

Помимо опроса работодателей есть обратная связь также и от рядовых соискателей, которые разместили свои резюме на рабочих сайтах. Им задавался вопрос, связывался ли с ним ранее робот, если да, то готовы ли они были общаться с ним и как в целом оценивают его работу. Здесь мнения разделились. Из опрошенных 20 человек с роботом имели общение 14 кандидатов и 7 из них далее беседовали уже на прямую с HR-специалистами и даже 2 было успешно трудоустроено. С остальными семью, хоть робот Вера обещала, что с ними свяжутся, так никто и не связался. Впечатление от взаимодействия с роботом разделилось на два мнения: одним было неприятно и отмечают равнодушный подтекст без упора оценки личных качеств человека, другие говорят – какая разница, кто звонил, лишь бы найти работу.

Вывод можно предположить следующий. Если функционал робота Веры не будет существенно доработан, то его востребованность резко упадет, и он уйдет с рынка, не будет представлять никакой ценности для работодателей. Но в то же время, такие роботы могут вполне облегчить труд «живых» специалистов, избавить их от рутинной и монотонной работы и перенаправить ресурсы на решение более значимых и интересных задач. Но философия внедрения цифровых решений такова, что влечет к потере индивидуальности, вытеснению личного человеческого контакта и тем самым к потере реально потенциальных и лучших кандидатов на рынке. Ведь несмотря на рост популярности цифровых технологий в найме, автоматизация и цифровизация – это всего лишь средство, так как в итоге именно человек и только он способен принимать решения. А с развитием роботизации и цифровизации в управлении персоналом мы начинаем наблюдать разного характера проблемы уже сейчас. Во-первых, это высокая стоимость технологий, которые требуют постоянного совершенствования под потребности компании, а, значит, и дополнительных вложений. Во-вторых, не все наше общество открыто к активному восприятию роботов в повседневной жизни. Многие просто не понимают, как вести себя с ними, что можно делать, а что нет при взаимодействии. В-третьих, чат-боты, роботы, да и любая техника просто могут выйти из строя. А, значит, нужно предусмотреть копирование и защиту всей информации и данных, с которыми они имеют дело [37].

Заключение.

Анализ зарубежной и отечественной научной литературы показывает, что рамках выбранной парадигмы в понимании человеческого капитала существует широкий набор версий и подходов. По

мнению авторов, человеческий капитал -- это совокупность привычек, знаний, умений, навыков и компетенций, социальных и личностных качеств (включая творчество), воплощенных в способности выполнять труд для создания экономической ценности. Человеческий капитал уникален и отличается от любого другого капитала.

Человеческий капитал можно рассматривать как с позиции индивида, так с позиции организации и общества в целом. При этом наибольшую значимость этот феномен приобретает при рассмотрении его как важнейшего элемента управления компанией. При этом цифровые трансформации в корне меняют как требования к персоналу, так и к сотрудникам HR служб.

Влияние цифровизации приведет к появлению новых профессий, и, как следствие, к дефициту востребованных кадров. Но в то же время можно предположить, что высокий уровень дохода в дефицитных профессиях даст стимул для потенциальных работников освоить новые навыки и компетенции. В итоге цифровизацию можно рассматривать и как угрозу, и как появление новых возможностей.

Возрастающая роль в управлении компаниями принадлежит цифровым инструментам, в частности, в HR подразделениях внедряются чат-боты и роботы.

Управление человеческим капиталом в условиях цифровизации предлагается рассматривать с позиций проектного подхода, который уже сейчас претерпевает изменения и превращается в проектно-гибридный или комбинированный подход под влиянием стремительно развивающихся цифровых технологий, диктующих свои правила игры.

В качестве перспектив дальнейших исследований следует указать необходимость проведения комплексного исследования факторов цифровой трансформации управления человеческим капиталом в современном обществе.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Карпенко Е.З. Риски развития человеческого капитала организации [Текст] / Е.З. Карпенко // Региональные проблемы преобразования экономики. - 2016. - №11. - С. 93-100.
2. Мещерякова Л.А. Мотивация и стимулирование труда, как объективная форма реализации интересов человека [Текст] // Terra economics. - 2013. - №4; т. 11; ч. 3. - С. 43-47.
3. Мещерякова Л.А. и др. Проблемы оплаты труда и факторы привлекательности рабочего места [Текст] / Л.А. Мещерякова, Н.Н. Буланкина, В.А. Ивашова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - №11. - С. 157-162.
4. Лавренюк К.И. Оптимизация инвестиций в человеческий капитал сотрудников с учетом особенностей жизненного цикла [Текст] // Фундаментальные исследования. - 2014. - №12-5. - С. 1041-1043.
5. Синянская, Е. Р. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций / Е. Р. Синянская. - Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. - 64 с.
6. Подбор персонала, [Электронный ресурс]. URL: https://www.hr-director.ru/podbor?from=main_menu (дата обращения 11.05.2020). Лавренюк К.И. Оптимизация инвестиций в человеческий капитал сотрудников с учетом особенностей жизненного цикла [Текст] // Фундаментальные исследования. - 2014. - №12-5. - С. 1044-1046.
7. Управление персоналом и человеческий капитал современной России: коллективная монография / под ред. О.Я. Гелиха, В.П. Соломина, Г.Л. Тульчинского. — СПб.: ООО «Книжный Дом», 2011. — 416 с.
8. Жумалиева А.К. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной модели управления персоналом. Молодой ученый. - 2020. - №2 (292). - С.263-266.
9. Masyuk, N.N., Golovanova, O.S., Bushueva, M.A., Kiryanov, A.E. (2020). Staff Recruitment in the Digital Age. Proceedings of the 35nd International Business Information Management Association Conference

(IBIMA), Seville, Spain, 1-2 April, 2020.

10. Sveiby, K.(2001), «A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation», *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 4, pp. 344-349. <https://doi.org/10.1108/14691930110409651>.
11. Drucker, P. 1997. *Drucker on Asia: A Dialogue Between Peter Drucker and Isao Nakauchi*. 1997.
12. Shultz T. *Investment in Human Capital*. N.Y., 1971.
13. Сыроижко В.В. Методические подходы к классификации человеческого капитала для целей бухгалтерского учета. *Аудит и финансовый анализ*. - 2017. - №3-4. - С. 90-94.
14. Тушемилова Н.Н. Системный подход к управлению человеческим капиталом в мировой экономике XXI века. *Известия ИГЭА*. - 2008. - №4(60). - С. 101-103.
15. Шарипова О.М. Применение компетентностного подхода в управлении персоналом и PR-технологий для достижения стратегии предприятия // *Лидерство и менеджмент*. - 2020. - Том 7. - № 2. - С. 201-212. - <https://doi:10.18334/lim.7.2.110305>.
16. Sveiby, K.(2001), «A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation», *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 4, pp. 350-358. <https://doi.org/10.1108/14691930110409651>.
17. Weick, A. 1983/ *Growth-Task Model of Human Development*. *Social Casework*, Volume page(s): 131-137/ <https://doi.org/10.1177/104438948306400301>.
18. Sveiby, K.(2001), «A knowledge-based theory of the firm to guide in strategy formulation», *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 2 No. 4, pp. 350-358. <https://doi.org/10.1108/14691930110409651>.
19. Ndinguri, E., Leon C. Prieto, L., Krisanna Machtmes, K. 2012. *Human capital development dynamics: The knowledge based approach*. *Academy of Strategic Management Journal*. -11(2):121-136.
20. Masyuk, N.N., Temnova, N.K. (2020). *Platform Business Models as Objective Reality of Digital Economy*. *Proceedings of the International Conference on Finance, Entrepreneurship and Technologies in Digital Economy (FETDE-2020)*.
21. Temnova, N.K., Kovalenko, B. Masyuk, N.N. (2020). *Digital Transformation of Business Model: Evolution of a Value Chain to a Network Value Space*. *Proceedings of the 35nd International Business Information Management Association Conference (IBIMA), Seville, Spain, 1-2 April, 2020*.
22. Масюк Н.Н., Панькова О.С. Рынок труда и ключевые компетенции цифровой экономики / *Цифровой регион: опыт, компетенции, проекты: сборник статей Международной научно-практической конференции*. 19 ноября 2019 г., г. Брянск. С.467-471.
23. Загребельная Н.С., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. — 2019. — Том 9. — №1А. — С. 374-384.
24. Кирьянов А.Е., Маслов Д.В., Масюк Н.Н., Кириллов А.А. Реальность Кванториума: подготовка молодых кадров для цифровой экономики // *Инновации*. – 2020. - №2(256). - С. 2-13.
25. Кирьянов А.Е., Йылмаз Р.М., Масюк Н.Н., Воробьев Б.А., Маслов Д.В. Технологии дополненной реальности в сфере образования // *Инновации*. – 2020. - №5(259). - С. 81-88.
26. Масюк Н.Н., Супруненко В.Н. Оценка результативности образовательных услуг как способ удовлетворения запросов бизнеса // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. – 2020. – Т.9. - №4(33). – С. 230-231.
27. Автоматизация рекрутинга: ускоряем процесс подбора персонала, [Электронный ресурс]. URL: <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/avtomatizatsia-rekrutinga/>, (дата обращения 11.05.2020).
28. 2. AI в бизнесе. Переход от реактивного к проактивному HR. URL: <https://www.everest.ua/ru/perehod-ot-reaktyvnogo-k-proaktyvnomu-hr/> (дата обращения 12.05.2021).
29. Масюк Н.Н., Бушуева М.А., Кирьянов А.Е. Подготовка кадров для цифровой эпохи / *Международная научно-практическая конференция, посвященная 255-летию Вольного экономического общества России «Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика» (FA-06) «Институциональная трансформация экономики инноваций в быстро меняющемся мире: государства, компании, люди»*, 10 декабря 2020 г., г. Курск. С.21-23.

30. Масюк Н.Н., Бушуева М.А., Кирьянов А.Е. Подготовка кадров для цифровой эпохи / Международная научно-практическая конференция, посвященная 255-летию Вольного экономического общества России «Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика» (FA-06) «Институциональная трансформация экономики инноваций в быстро меняющемся мире: государства, компании, люди», 10 декабря 2020 г., г. Курск. С.24-27.
31. Масюк Н.Н., Супруненко В.Н. Оценка результативности образовательных услуг как способ удовлетворения запросов бизнеса // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2020. – Т.9. - №4(33). – С. 232-233.
32. Кульчицкая Е.В. Цифровизация процедур найма персонала на предприятиях как основа эффективности: возможности, проблемы, перспективы. [Электронный ресурс]. URL: <http://edoc.bseu.by:8080/handle/edoc/80610>, (дата обращения 11.05.2021).
33. Перезовова О.В., Юрко И.О. Цифровизация техник подбора персонала в условиях современного развития компаний. Экономика и юриспруденция. – 2019. – №4 (61).
34. Голованова О.С., Масюк Н.Н. Чат-бот - digital помощник рекрутера. Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. - 2020. - Т. 12.- №4. - С. 118-128.
35. Робот Вера [Электронный ресурс]. URL: <https://robotvera.com/static/newrobot/index.html> (дата обращения 11.05.2020).
36. Тычкова, В. Ю. Использование роботов и чат-ботов в процедуре найма персонала. Молодой ученый. — 2020. — № 43 (333). — С. 10-14. — URL: <https://moluch.ru/archive/333/74436/> (дата обращения 11.05.2021).

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACH TO HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE REQUIREMENTS

Natalia N. Masyuk

Doctor of Economics, Professor
Vladivostok State University, Vladivostok, Russian Federation.

Golovanova Olga Stanislavovna

Postgraduate student,
Vladivostok State University, Vladivostok, Russian Federation.

Annotation. In the era of digital technology development, human resources are becoming the most important factor in the success and positive image of any business. The requirements imposed by digitalization force us to take a fresh look at the role of a person in all business processes, take a new approach to the consideration of management problems both within the organization and in society as a whole. This article analyzes various approaches to human capital management. The project approach is substantiated as a theoretical and methodological approach of Human capital management, considered in the context of the individual, organization, and society with an emphasis on the organization's personnel management. The TOP-10 of the most commonly used digital platforms in the field of human capital management of an organization, as well as examples of the selection and hiring of employees for the company using digital technologies and some of their features are given.

Keywords: human capital, digitalization, management, project approach, personnel, recruitment, hiring, chat bots, Vera robot.