

ЛИТЕРАТУРА

1. Анализ инновационной деятельности РАН / В. М. Бузник [и др.] // Инновации. – 2005. – № 3. – С. 3.
2. Безрудный, Ф., Смирнова, Г., Нечаева, О. Сущность понятия инновации и его классификация // Инновации. 1998. – № 2-3. – С. 98.
3. Инновационный менеджмент: учеб. пособие / ред. В. М. Аньшин, А. А. Дагаев. М.: Дело, 2003. – С. 19-25.
4. Cummings, L.K., O'Connell, M.J. Organizational innovation: A model and needed research // Journal of Business Research, Vol. 6, № 1, January, 1978, pp. 33-50.
5. Котенко В. П. Основные концепции традиций и новаций в науке // Новации и традиции в науке / ред. В. П. Котенко. СПб.: СПбГЭТУ - ЛЭТИ, 2004. – С. 27–48.
6. Myers, S., Marquis, D.G., Successful Industrial Innovations, Washington: National Science Foundation, 1969.
7. Мызрова, О. А. Развитие и современное состояние теории инновации // Инновации. 2006. № 7. С. 82.
8. Новации в современном научном познании: тезисы науч. конф., Санкт-Петербург, 3-4 февр. 1997 г. / СПбГЭТУ - ЛЭТИ. СПб., 1997.
9. Normann R., Organizational innovativeness: Product Variation and Reorientation // Administrative Science Quarterly, 16, № 2, June, 1971, pp. 203-215.
10. Пигров, К. С. Инновации в научно-технической сфере: опыт современного прочтения // Проблемы научного и технического творчества и системы культуры: материалы науч. конф., Санкт-Петербург, 26-27 янв. 2000 г. / СПбГЭТУ - ЛЭТИ. СПб., 2000. С. 4.
11. Толковый словарь русского языка с включением сведений о происхождении слов / РАН. Институт русского языка им. В.В.Виноградова. Отв. ред. Н.Ю.Шведова. М.: Азбуковник, 2008. 1175с.
12. Wilson J.P. Innovation in Organization: Notes Toward a Theory // Approaches to Organizational Design/ J.D. Thompson (Ed.), Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1966.
13. Трифилова, А.А. Оценка эффективности инновационного развития предприятия. М.: Финансы и статистика, 2005. С. 44.
14. Hage J., Aiken M. Social Change in Complex Organizations, NY: Random House, 1970.
15. Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. Эксмо, 2007.

УДК 331.1

ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

А.А. Подунайко, преподаватель БНТУ, г. Минск

Резюме - определяет роль информационных и цифровых трансформаций в системе современных экономических отношений. Автором раскрывается понятие «цифровые трансформации», обуславливается необходимость в разработке стратегии цифровой трансформации в системы управления персоналом.

Введение. Основной характеристикой современной экономики являются ускоренные преобразования, происходящие в процессе развития информационного общества, формирования цифровой экономики и цифровых трансформаций во всех сферах деятельности. Так, цифровые технологии применяются в процессе обмена информацией между субъектами хозяйствования, распространения и получения информации, осуществления финансовых операций, в системе управления бизнесом, а также в системе управления персоналом.

Основная часть. Целенаправленный переход большинства развитых стран мира на новые формы хозяйствования, связанных с цифровыми трансформациями во многих процессах управления и кооперации, проектирования и планирования, технологических и производственных процессов, существенно повысил конкурентоспособность экономик этих стран в целом и отдельных организаций.

В Республике Беларусь процесс цифровой трансформации определяется как один из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности и инновационного развития как отдельных организаций, так и национальной экономики. Так, в Государственной программе развития цифровой экономики и информационного общества на 2016 – 2020 годы выделено три подпрограммы: «Информационно-коммуникационная инфраструктура», «Инфраструктура информатизации» и «Цифровая трансформация».

Подпрограмма «Цифровая трансформация» охватывает вопросы трансформации бизнес-процессов посредством информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) во всех сферах жизнедеятельности современного общества (формирования цифровой экономики), в т. ч. развития человеческого капитала, электронного образования, электронной торговли, электронного здравоохранения, электронной занятости и социальной защиты населения, единого расчетного и информационного пространства для оплаты услуг [1].

Вопросам стремительного развития информационно-цифровых технологий уделяется внимание и на уровне Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Так, Высший Евразийский экономический совет рассматривает цифровую трансформацию как «проявление качественных, революционных изменений, заключающихся не только в отдельных цифровых преобразованиях, но и в принципиальном изменении структуры экономики, в переносе центров создания добавленной стоимости в сферу выстраивания цифровых ресурсов и сквозных цифровых процессов» [2]. Отмечается, что в результате цифровой трансформации достигается повышение конкурентоспособности хозяйствующих субъектов за счет цифровых преобразований в сфере экономических отношений, в том числе и в системе управления трудовыми ресурсами.

Однако следует отметить, что в Государственной программе понятие «цифровая трансформация» отсутствует. В работах ученых-экономистов упоминается названное понятие, но при этом нет единого подхода к его пониманию [3, 4.]. В это же время подчеркивается значение такого показателя, как производительность труда в секторе информационно-коммуникационных технологий, рост которого обусловлен развитием информационных технологий и ИКТ-инфраструктуры в Республике Беларусь. Также в научных работах отмечается, что основная роль в процессе цифровой трансформации общества отводится внедрению и широкому использованию передовых цифровых и ИКТ в сфере образования с целью повышения кадрового потенциала страны.

Современные тенденции повышения роли цифровых технологий позволяют нам сделать вывод о том, что основная роль в процессе цифровой трансформации отводится человеческим ресурсам. Управление человеческими ресурсами human resource management (HRM) является одной из важнейшей направляющей в успешной деятельности организации. Акцент на человеческие ресурсы отдельного сотрудника, его качества, знания, опыт, способности и неповторимость личности соответствует рационалистическому подходу к управлению персоналом с целью максимизации производительности труда [5, с. 11]. В то же время цифровые трансформации в экономике привели к переосмыслению функций управления человеческими ресурсами на оперативном и стратегическом уровнях.

Область применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами на сегодняшний день находится в стадии формирования и развития, что не позволяет провести объективный и глубокий анализ научного определения «цифровизации HR» (цифровой трансформации в системе управления персоналом). Однако очевидно, что цифровые технологии в системе управления трудовыми ресурсами могут быть применимы к любому бизнес-процессу, особую важность такие технологии приобретают при поиске, найме, адаптации, поощрении и обучении сотрудников организации.

Таким образом, на наш взгляд, цифровую трансформацию в системе управления персоналом можно определить как процесс внедрения и применения цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами организации, с целью повышения производительности труда. При этом рост производительности труда является успешным результатом таких процессов, как рекрутмент (поиск) и адаптация сотрудников, обучение и развитие, управления и организация деятельности.

Основная проблема осуществления процесса цифровой трансформации заключается в необходимости разработки стратегии развития цифровых технологий в области управления человеческим капиталом – способами организации, управления и развития, а также координации деятельности сотрудников в рамках рабочего процесса в условиях цифровой трансформации. На наш взгляд, данная стратегия не выработана, поэтому возникает необходимость в ее разработке.

Стратегия цифровой трансформации в системе управления персоналом должна содержать не только основные принципы и направления, способы и средства достижения стратегических целей процесса цифровизации HR, но и отражать ряд факторов и условий, необходимых для осуществления данного процесса. Целью такой стратегии является повышение эффективности деятельности организации за счет роста производительности труда и развития инновационного потенциала сотрудников.

Заключение. Подводя итог вышеизложенному, необходимо отметить, что формирование и развитие стратегии использования цифровых технологий в системе управления персоналом является необходимым условием обеспечения будущей конкурентоспособности и инвестиционной привлекательности организации путем ее трансформации от традиционной к технологичной. В этой связи, возникает необходимость в разработке такой стратегии, определении основных элементов данной стратегии и принципов построения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.government.by/upload/docs/file4c1542d87d1083b5.pdf>. – Дата доступа: 14.10.2018.
2. Об основных направлениях реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза до 2025 года: решение Высшего Евразийского экономического совета, 11 октября 2017 г., № 12 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71708158>. – Дата доступа: 14.10.2018.
3. Карпенко, Л. И., Бельский, А. Б. Статистическая оценка готовности к цифровой трансформации экономики Республики Беларусь / Л. И. Карпенко, А. Б. Бельский // Цифровая трансформация. – 2018. – № 1 (2). – С. 14–25.
4. Король, А. Д., Воротницкий, Ю. И. Интеграция педагогических и информационных технологий в условиях цифровой трансформации образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ite.unibel.by>. – Дата доступа: 13.10.2018.
5. Беляцкий, Н. П. Бизнес-лидерство: учебное пособие / Беляцкий Н. П. – Минск. : Амалфея, 2016. – 248 с.

УДК 338.43

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ

доктор полит. наук, доцент Т.В. Растимешина, МИЭТ, канд. пед. наук, доцент Т.А Строчкова, Московская академия следственного комитета, г. Москва

Резюме – в статье проводится анализ состояния продовольственной безопасности Российской Федерации. Авторами описываются основные факторы, оказывающие влияние на рассматриваемый аспект, выделяются проблемы и перспективы реформирования системы обеспечения продовольственной безопасности.