УДК 331.1

Широковских Сергей Александрович,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и управления,
АНО ВО «Институт социальных наук»,
г. Москва, Российская Федерация.

Shirokovskikh Sergey A.,
Ph.D. in Economics,
Associate Professor of the Department of Economics and Management,
Institute of Social Sciences,
Moscow, Russian Federation.

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КРУПНОЙ ПРОМЫШЛЕННОЙ КОМПАНИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ И БОЛЬШИХ ВЫЗОВОВ ПАНДЕМИИ КОРОНАВИРУСНОЙ ИНФЕКЦИИ COVID-19

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM FOR A LARGE INDUSTRIAL COMPANY IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL ECONOMY AND THE BIG CHALLENGES OF THE COVID-19 CORONAVIRUS PANDEMIC

Актуальность. Автором в статье рассматриваются актуальные тенденции развития системы управления человеческими ресурсами крупной промышленной компании в условиях цифровой экономики и больших вызовов пандемии коронавирусной инфекции COVID-19, также исследуются аспекты трансформаций HR-менеджмента в системе актуальных вызовов и проблем функционирования крупных промышленных предприятий.

Результаты. В статье раскрыты аспекты влияния пандемии COVID-19 на организационно-управленческие отношения в сфере использования и развития человеческих ресурсов. Рассмотрены вопросы трансформации HR-менеджмента на крупных промышленных предприятиях. Исследована цифровизация как источник адаптивного развития систем управления человеческими ресурсами крупных промышленных предприятий в условиях пандемии COVID-19.

Выводы. Обосновано, что несмотря на многочисленные риски, цифровые технологии способны решить проблему адаптивного управления человеческими ресурсами в условиях нестандартных ситуациях, в том числе, длительного характера. Для успешной реализации адаптивных трансформаций, необходимо формировать планы действий на случай непредвиденных обстоятельств и обеспечивать непрерывное совершенствование цифровых технологий HR-менеджмента в обычных условиях. Применение цифровых инструментов управления человеческими ресурсами требует повышенного внимания к идентификации и предупреждению рисков, как технологических, так и HR. В контексте высвобождения персонала по причине выполнения функций киберфизическими системами, рекомендуется расширять численность работников, обучаемых в качестве операторов и контролеров цифровых систем и платформ, в том числе, для обеспечения бесперебойного высококвалифицированного управления цифровым оборудованием в столь часто возникающих кризисных обстоятельствах непредвиденного характера.

Ключевые слова: цифровые технологии, управление человеческими ресурсами, HR-digital, цифровизация, Индустрия 4.0, крупные компании, пандемия коронавирусной инфекции COVID-19.

Relevance. The author in the article examines the current trends in the development of the human resource management system of a large industrial company in the digital economy and the big challenges of the COVID-19 coronavirus infection pandemic, and also examines aspects of HR management transformation in the system of urgent challenges and problems of the functioning of large industrial enterprises.

Results. The article reveals aspects of the impact of the COVID-19 pandemic on organizational and managerial relations in the use and development of human resources. The issues of transformation of HR-management at large industrial enterprises are considered. Digitization has been investigated as a source of adaptive development of human resource management systems for large industrial enterprises in the context of the COVID-19 pandemic.

Conclusions. It has been substantiated that despite numerous risks, digital technologies are able to solve the problem of adaptive human resource management in non-standard situations, including those of a long-term nature. To successfully implement adaptive transformations, it is necessary to formulate contingency plans and ensure continuous improvement of digital HR management technologies under normal conditions. The use of digital human resource management tools requires increased attention to the identification and prevention of risks, both technological and HR. In the context of the release of personnel due to the performance of functions by cyber-physical systems, it is recommended to expand the number of employees trained as operators and controllers of digital systems and platforms, including to ensure uninterrupted highly qualified management of digital equipment in such frequent crisis situations of an unforeseen nature.

Keywords: digital technologies, human resource management, HR-digital, digitalization, Industry 4.0, large companies, the COVID-19 coronavirus infection pandemic.

ВВЕДЕНИЕ

Пандемия заболеваний, вызванных новой коронавирусной инфекцией COVID-19 (далее — пандемия COVID-19) приводит к многочисленным изменениям внешней и внутренней среды ведения бизнеса, затрагивая, в частности, сферу управления человеческими ресурсами, оказавшуюся исключительно уязвимой к применяемым ограничениям социально-эпидемиологического характера, направленным на фасилитацию преодоления пандемии с минимальными людскими потерями — важнейшей и непреходящей ценности любого государства и общества.

Вызовы пандемии COVID-19, с учетом своих масштабов, справедливо именуемые большими (глобальными, мегавызовами) [1-2, 9] в немалой степени компенсируются за счет применения достижений цифровой экономики, подкрепляя и стимулируя их развитие.

Особую важность приобретают достижения цифровизации, обеспечивающие устойчивое функционирование предпринимательских структур, в том числе, в промышленной сфере, в контексте социальных ограничений в условиях пандемии COVID-19, включая, прежде всего, вынужденный перевод значительного числа офисных работников в режим дистанционного выполнения трудовых обязанностей и рассмотрения возможностей аналогичного перевода части производственных работников как альтернативы простоя производства.

Несмотря на то, что на момент подготовки настоящей публикации отсутствуют достоверные сведения о перспективах преодоления пандемии COVID-19, которая, по всей видимости, продолжит активное влияние на глобальное и национальное социально-экономическое развитие в предстоящем 2021 году, между тем, на корпоративном уровне, прежде всего, у крупнейших, как правило, интегрированных предприятий промышленности, накоплен опыт трансформаций систем управления человеческими ресурсами (далее также HR-менеджмента) с применением достижений цифровизации, в том числе, в части обеспечения удаленной работы персонала и удаленного управления им.

Соответствующий опыт требует дополнительного осмысления и упорядочения, в том числе, в контексте возможностей межотраслевого тиражирования, а также обсуждения перспектив развития в постпандемийную эпоху, в увязке с реализуемой стратегией инновационного развития и повышения конкурентоспособности отечественной промышленности на основе парадигмы «Индустрии 4.0» [4].

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Целью настоящей публикации выступила идентификация и комплексное изучение актуальных тенденций развития системы управления человеческими ресурсами крупной промышленной компании в условиях цифровой экономики и больших вызовов пандемии коронавирусной инфекции COVID-19.

Предметом исследования является цифровая экономика и большие вызовы пандемии коронавирусной инфекции COVID-19.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Влияние пандемии COVID-19 на организационно-управленческие отношения в сфере использования и развития человеческих ресурсов.

Феномен и наследие пандемии COVID-19 все еще подлежат активному научному исследованию, в том числе, по причине сравнительно небольшого периода времени, который прошел с момента объективизации вызовов и угроз самой пандемии (февраль — март 2020 года в целом по миру, конец марта — начала апреля 2020 года в Российской Федерации). Собственно, пандемия COVID-19 характеризуется некоторыми специфическими чертами, отличающими от прочих событий во внешней среде развития национальных экономик, наблюдавшихся в современной истории развития человечества, на индустриальном и постиндустриальном этапе. Суммируя, в числе наиболее существенных аспектов пандемии COVID-19 могут быть названы следующие:

- непредсказуемый характер возникновения, течения, отсутствие достоверных прогнозов по поводу сценариев дальнейшего развития пандемии, сроков ее преодоления, последствий влияния на все сферы человеческих отношений;
- отсутствие опыта преодоления и выживания в условиях пандемий по сути, забытых в историческом прошлом — за последние 50 лет, несмотря на перманентную актуализацию санитарно-эпидемиологических угроз, риски пандемии не реализовались, приводя к постепенной утрате опы-

та преодоления пандемий, исторических знаний об аспектах социального и экономического выживания в их условиях;

- беспрецедентный характер угроз здоровью и безопасности человечества, по причине сочетания высокой контагиозности нового коронавируса и тяжести последствий инфицирования [8]. Соответствующие аспекты предполагают необходимость активного медицинского вмешательства в каждый случай тяжелого течения заболеваний, вызванных COVID-19 [5]. С учетом массового характера заражений и агрессивного течения болезни у значительного числа граждан разных возрастов, потребности в госпитализации и медицинском обслуживании стремительно, практически одномоментно, превысили емкости медицины многих крупнейших государств, в том числе тех, которые прежде считались лидерами по глобальному социально-экономическому развитию (США, Великобритания, государства Европейского Союза). В связи с тем, что на протяжении XX — начала XXI века во всех государствах и обществах сформировано устойчивое осознание о непреходящей ценности каждой человеческой жизни, пускать течение пандемии на самотек в 2020 году, по сути, все правительства мира не стали пренебрегать рисками, и для их противодействия ввели различные по содержанию, но в целом, как правило, масштабные социально-эпидемиологические ограничения, вплоть до чрезвычайного положения;
- преимущественное использование социально-эпидемиологических мер для борьбы с распространением COVID-19 повлекло за собой беспрецедентное по масштабам вмешательство государств и правительств в сфере человеческих отношений. Значительное число офисных работников было переведено на дистанционный режим работы или отправлено в простой [3]; промышленно-производственный персонал привлекался к выполнению трудовых обязанностей, зачастую, лишь в случаях особой производственной и/или общественной необходимости и в ограниченном составе.

Пандемия COVID-19 и трансформация HR-менеджмента на крупных промышленных предприятиях.

Изложенные обстоятельства привели к масштабным, и, порой, драматическим трансформациям в сфере управления человеческими ресурсами, наиболее остро актуализировавшихся на крупных промышленных предприятиях. Уязвимость систем управления таких экономических субъектов перед вызовами и угрозами периода пандемии, на наш взгляд, обусловлена следующими обстоятельствами:

- численность штата крупных промышленных предприятий, зачастую, превышает десятки тысяч человек, в особенности, в случае с интегрированными, в том числе, холдинговыми структурами. Нередко речь идет о системообразующих предприятиях, сохранение и преумножение рабочих мест на которых рассматривается как залог территориального и регионального социально-экономического благополучия. Решения, касающиеся столь значительного контингента персонала, являются особо чувствительными, и затрагивают широкое окружение, судьбы множества граждан. Так, отправить в простые десятки тысяч работников — само по себе непростая с политико-экономических позиций задача; не менее сложная задача — обеспечить их достойное существование в период простоя, который сочетается с временной приостановкой производственных мощностей;
- на промышленных предприятиях имеет место сочетание штата промышленно-производственного, обслуживающего персонала, управленческих работников. В отличие от множества других бизнесов, функционирование промышленных предприятий в полностью удаленном режиме работы принципиально несовместимо с сохранением экономической активности хозяйствующего субъекта. Решения по обеспечению занятости должны учитывать характеристики различных групп персонала крупных промышленных предприятий, возможностей реализации трудовых функций в условиях беспрецедентных социальных ограничений;
- крупнейшие промышленные предприятия традиционно характеризуются наличием собственных развитых HR-подразделений и служб, решающих множество задач по функциональным направлениям деятельности [5]. Ограничения в сфере преодоления пандемии COVID-19 практически парализуют обычную деятельность служб управления человеческими ресурсами, формируют острую необходимость апробирования и реализации нетрадиционных инструментов и методов работы.

Цифровизация как источник адаптивного развития систем управления человеческими ресурсами крупных промышленных предприятий в условиях пандемии COVID-19.

Как отмечалось во введении к настоящей публикации, именно инструменты цифровизации становятся источником активного содействия трансформации HR-систем к условиям пандемии, в том числе, за счет [6]:

– активного применения цифровых платформ для дистанционной работы, контроля за персоналом, их обучения и реализации других функциональных направлений управления человеческими ресурсами. Собственно, с применением цифровых платформ, сам HR-менеджмент может быть полноценно переведен в дистанционный формат, по меньшей мере, на определенный период времени;

– использования цифровых инструментов мониторинга и удаленного управления производственными инструментами и агрегатами для минимизации личного участия персонала в производственных процессах, по меньшей мере, достаточных для сохранения их функциональности и предотвращения основных рисков, связанных с простоем технологического оборудования.

Именно на крупных промышленных предприятиях имеются условия, возможности и необходимость применения достижений цифровизации в управлении человеческими ресурсами в условиях пандемии COVID-19: этому соответствует и масштаб угроз, и наличные возможности, включая ресурсное обеспечение.

Впрочем, неготовность руководства крупных промышленных компаний к функционированию в условиях пандемии, привела к тому, что первичный опыт адаптации организации производства и управления бизнес-процессами к социальным ограничениям был, в целом, негативным. Как показали материалы проведенного нами в сентябре — октябре 2020 года опроса руководителей HR-подразделений 48 крупных промышленных предприятий (представителей 12 различных отраслей промышленности, действующих в 22 регионах), наиболее существенными проблемами управления человеческими ресурсами в период пандемии стали (рис. 1): отсутствие цифровых платформ для коммуникаций и контроля за работниками, низкая отказоустойчивость платформ, недостаточная квалификация работников в части взаимодействия с платформами, невозможность реализовывать отдельные важные функции управления человеческими ресурсами дистанционно (с использованием существующих технологических решений), нехватка ключевого персонала в контексте массовой нетрудоспособности.

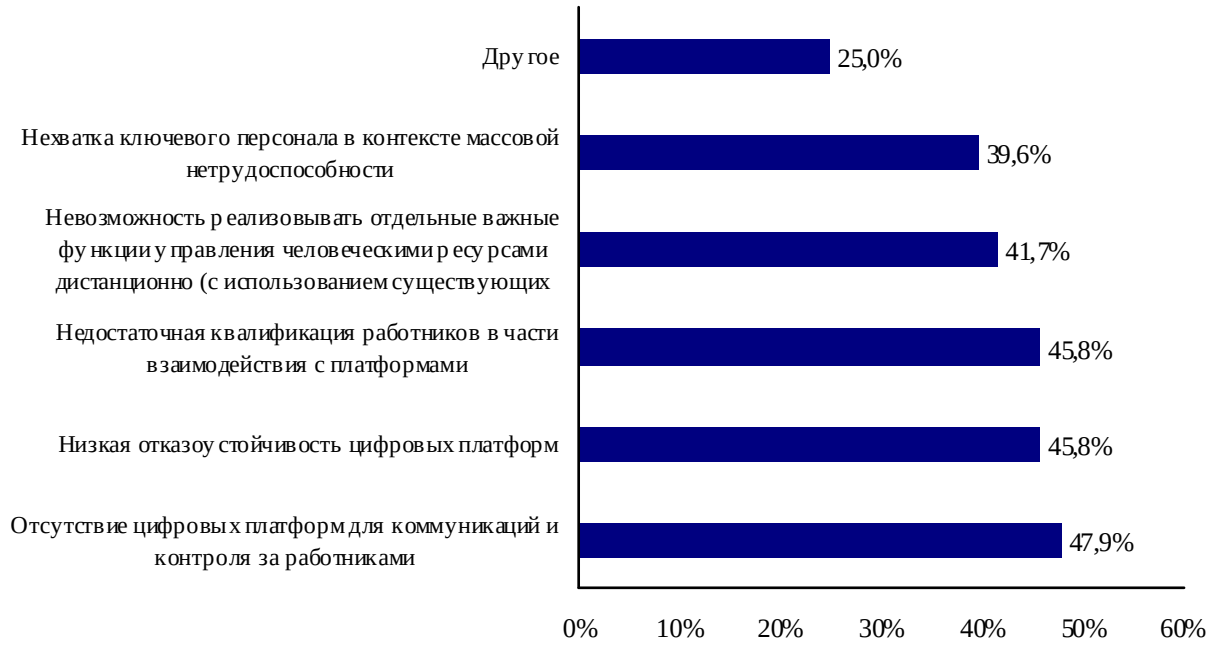

Рис. 1. Ключевые проблемы адаптации систем управления человеческими ресурсами крупных промышленных предприятий Российской Федерации в условиях пандемии COVID-19, % от числа обследованных предприятий (Составлено по материалам опроса руководителей HR-подразделений 48 крупных промышленных предприятий)

На последний аспект представляется целесообразным обратить особое внимание. Концепция «Индустрии 4.0» предполагает высвобождение значительного числа работников по причине выполнения функций киберфизическими системами [10–12]. Некоторые из высвобожденных работников становятся операторами и контролерами цифровых систем, однако, большее число высвобождается полностью.

Платформы «Индустрии 4.0» в условиях пандемии должны были стать наиболее адаптивными, однако, как оказалось, на практике не были предусмотрены ни инструменты удаленного управления ими, без физического присутствия контролеров и операторов на производственных площадках, но и, что более важно, наблюдался дефицит контролеров и операторов, — на эти должности были переобучены работники лишь в численности, потребной для работы в обычных условиях, без резервирования дополнительного персонала. Однако, новый режим работы производственных площадок в сочетании с заболеванием / вынужденной изоляции части работников нередко приводил к параличу именно цифровых производственных платформ. В результате, важным перспективным решением по развитию систем управления человеческими ресурсами становится увеличение нормативов численности операторов и контролеров киберфизических систем, за счет дополнительного резервирования и дублирования (в обычных условиях деятельности, такие сотрудники могут работать в парах, либо посменно проходить обучение и выполнять непосредственные трудовые обязанности). Предложенные аспекты, на наш взгляд, содержат источник решения проблемы дополнительного обеспечения занятости высвобождаемого вследствие цифровизации персонала.

Соответствующий опыт должен быть учтен в контексте адаптивного управления системами HR-менеджмента как в контексте развития цифровой экономики, так и функционирования в условиях ограничений в связи с пандемией COVID-19. Многие недостатки, вскрывшиеся на первых этапах функционирования крупных промышленных компаний, были оперативно устранены, способствуя сохранению и / или возобновлению операционной деятельности и скорейшему выводу на те уровни использования производственных мощностей, которые детерминируются актуальным состоянием спроса на целевых рынках.

ВЫВОДЫ

Цифровизация и пандемия COVID-19 оказывают существенное и, в целом, разнонаправленное влияние на организационно-управленческие отношения в сфере использования и развития человеческих ресурсов. Несмотря на многочисленные риски, цифровые технологии способны решить проблему адаптивного управления человеческими ресурсами в условиях нестандартных ситуациях, в том числе, длящегося характера. Однако, чтобы соответствующие адаптивные трансформации были успешно реализованы, необходимо формировать планы действий на случай непредвиденных обстоятельств и обеспечивать непрерывное совершенствование цифровых технологий HR-менеджмента в обычных условиях. Применение цифровых инструментов управления человеческими ресурсами требует повышенного внимания к идентификации и предупреждению рисков, как технологических, так и HR. При этом, в контексте высвобождения персонала по причине выполнения функций киберфизическими системами, следует расширять численность работников, обучаемых в качестве операторов и контролеров цифровых систем и платформ, в том числе, для обеспечения бесперебойного высококвалифицированного управления цифровым оборудованием в столь часто возникающих кризисных обстоятельствах непредвиденного характера.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дудин, М.Н. Коронавирус COVID-19 — «джокер», который может привести мировую экономику в глубокую рецессию / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников // Вестник МИРБИС. — 2020. — № 2 (22). — С. 6–15.

2. Дудин М.Н. Вероятные социальные и экономические последствия пандемии коронавируса COVID-19 / М.Н. Дудин, Н.В. Лясников // ПОИСК: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. — 2020. — № 2. — С.60-71.

3. Зворыкина Е.И. Подходы к организации корпоративного управления в условиях пандемии / Е.И. Зворыкина, А.Л. Политов, Ю.В. Зворыкина // Менеджмент и бизнес-администрирование. — 2020. — № 2. — С. 64–76.

4. Зубрицкая И. Концепция «Индустрия 4.0» и предпосылки ее применения в отечественной промышленности / И. Зубрицкая // Наука и инновации. — 2018. — № 185. — С. 38-41.

5. Иванова В.И. Управление кадровыми процессами в условиях перехода к цифровой экономике / В.И. Иванова // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. — 2019. — Т. 10. №. 4. — С. 206–213.

6. Казакова М.И. Влияние цифровых технологий в HR–сфере: достоинства, недостатки, перспективные возможности и риски / М.И. Казакова, Т.В. Шурмина // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования. — Том 2. Екатеринбург. — 2020. — Т. 2. №. 2. — С. 46–51.

7. Камкин Е.Г. Профилактика, диагностика и лечение новой коронавирусной инфекции (COVID-19) / Е.Г. Камкин // Временные методические рекомендации. — М.: Министерство Здравоохранения Российской Федерации, 2020.

8. Обеснюк В.Ф. Динамика локальной эпидемической вспышки COVID-19 через призму компартмент-моделирования / В.Ф. Обеснюк // Анализ риска здоровью. — 2020. — №. 2. — С. 83–91.

9. Цветков В.А. Стратегическое развитие арктического региона в условиях больших вызовов и угроз / В.А. Цветков, М.Н. Дудин, А.А. Юрьева // Экономика региона. — 2020. — Т. 16. №. 3. — С. 680–695.

10. Birkel H.S. Development of a risk framework for Industry 4.0 in the context of sustainability for established manufacturers / H.S. Birkel et al. // Sustainability. — 2019. — Vol. 11. No. 2. — PP. 384.

11. Budanov V. Industry 4.0.: socio-economic junctures / V. Budanov, I. Aseeva, E. Zvonova // Economic annals-XXI. — 2017. — no. 168. — PP. 33–37.

12. Rajnai Z. Labor market risks of industry 4.0, digitization, robots and AI / Z. Rajnai, I. Kocsis // 2017 IEEE 15th International Symposium on Intelligent Systems and Informatics (SISY). IEEE, 2017. — PP. 000343–000346.

SPISOK LITERATURY

1. Dudin, M.N. Koronavirus COVID-19 — «dzhoker», kotoryy mozhet privesti mirovuyu ekonomiku v glubokuyu retsessiyu / M.N. Dudin, N.V. Lyasnikov // Vestnik MIRBIS. — 2020. — № 2 (22). — S. 6–15.

2. Dudin M.N. Veroyatnyye sotsial'nyye i ekonomicheskiye posledstviya pandemii koronavirusa COVID-19 / M.N. Dudin, N.V. Lyasnikov // POISK: Politika. Obshchestvovedeniye. Iskusstvo. Sotsiologiya. Kul'tura. — 2020. — № 2. — S. 60–71.

3. Zvorykina Ye.I. Podkhody k organizatsii korporativnogo upravleniya v usloviyakh pandemii / Ye.I. Zvorykina, A.L. Politov, YU.V. Zvorykina // Menedzhment i biznes-administrirovaniye. — 2020. — №. 2. — S. 64–76.

4. Zubritskaya I. Kontseptsiya «Industriya 4.0» i predposylki yeye primeneniya v otechestvennoy promyshlennosti / I. Zubritskaya // Nauka i innovatsii. — 2018. — № 185. — S. 38–41.

5. Ivanova V.I. Upravleniye kadrovymi protsessami v usloviyakh perekhoda k tsifrovoy ekonomike / V.I. Ivanova // Nauchnyye trudy Severo-Zapadnogo instituta upravleniya RANKhiGS. — 2019. — T. 10. №. 4. — S. 206–213.

6. Kazakova M.I. Vliyaniye tsifrovykh tekhnologiy v HR–sfere: dostoinstva, nedostatki, perspektivnyye vozmozhnosti i riski / M.I. Kazakova, T.V. Shurmina // Tsifrovaya transformatsiya obshchestva, ekonomiki, menedzhmenta i obrazovaniya. — Tom 2. Yekaterinburg. — 2020. — T. 2. №. 2. — S. 46–51.

7. Kamkin Ye.G. Profilaktika, diagnostika i lecheniye novoy koronavirusnoy infektsii (COVID-19) / Ye.G. Kamkin // Vremennyye metodicheskiye rekomendatsii. — M.: Ministerstvo Zdravookhraneniya Rossiyskoy Federatsii, 2020.

8. Obesnyuk V.F. Dinamika lokal'noy epidemicheskoy vspyshki COVID-19 cherez prizmu kompartment-modelirovaniya / V.F. Obesnyuk // Analiz riska zdorov'yu. — 2020. — №. 2. — S. 83–91.

9. Tsvetkov V.A. Strategicheskoye razvitiye arkticheskogo regiona v usloviyakh bol'shikh vyzovov i ugroz / V.A. Tsvetkov, M.N. Dudin, A.A. Yur'yeva // Ekonomika regiona. — 2020. — T. 16. №. 3. — S. 680–695.

10. Birkel H.S. Development of a risk framework for Industry 4.0 in the context of sustainability for established manufacturers / H.S. Birkel et al. // Sustainability. — 2019. — Vol. 11. No. 2. — PP. 384.

11. Budanov V. Industry 4.0.: socio-economic junctures / V. Budanov, I. Aseeva, E. Zvonova // Economic annals-XXI. — 2017. — no. 168. — PP. 33–37.

12. Rajnai Z. Labor market risks of industry 4.0, digitization, robots and AI / Z. Rajnai, I. Kocsis // 2017 IEEE 15th International Symposium on Intelligent Systems and Informatics (SISY). IEEE, 2017. — PP. 000343–000346.

Статья поступила в редакцию 9 сентября 2020 года

Статья одобрена к печати 21 сентября 2020 года