

## Новые требования к качеству управления персоналом в условиях цифровой экономики и управления

*Лазутина А.Л., к.э.н., доцент кафедры  
инновационных технологий менеджмента  
e-mail: [lal74@bk.ru](mailto:lal74@bk.ru)*

*Лебедева Т.Е., к.п.н., доцент кафедры  
инновационных технологий менеджмента  
e-mail: [tatyana.lebedeva@bk.ru](mailto:tatyana.lebedeva@bk.ru)*

*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный  
педагогический университет им. К. Минина.  
Россия, Нижний Новгород*

**Аннотация:** статья содержит исследование дискутируемого вопроса, посвящённого формированию нового социально-управленческого дискурса, отражающего проблемы и пути развития менеджмента как социального института, стратегию конструирования модели профессионализации управленческих кадров в условиях институциональных трансформаций в России, в условиях цифровой экономики и управления. Авторы уделили внимание проблем менеджмента в условиях современной организации. Сформулированные выводы помогут в стратегическом прогнозировании и планировании в условиях информатизации.

**Ключевые слова:** качество управления, управление персоналом, персонал, цифровая экономика, новые требования к управлению.

На современном этапе развития национальной экономики, в условиях ее цифровизации назрела острая необходимость в комплексном изучении проблем профессионализма управленческих кадров. К сожалению, в данном контенте, проблем профессионализации управленческих кадров в России не счесть, и в первую очередь они связаны с возникновением в России нового социально-структурного образования – менеджеров [2,4]. Количество таковых, как и влияние в обществе с каждым годом возрастает, что объясняет пристальный интерес научной общественности к формированию профессионально-управленческого слоя среднего класса в России, получившего название «средний высший класс». Далее, профессионализация управленческих кадров выступает как решающий фактор в процессе формирования / структурирования эффективной деятельности организации, влияя тем самым на структурные изменения в управленческой деятельности и способствуя институционализации российского менеджмента. В-третьих, профессионализация управленческих кадров соответствует потребностям социальной структуры и

обеспечивает эффективное функционирование социальных институтов. Поэтому изучение проблем профессионализации управленческих кадров способствует более глубокому пониманию особенностей формирования российских бизнес-процессов в условиях глобализации [1].

Таким образом, возникает потребность в формировании нового социально-управленческого дискурса, отражающего проблемы и пути развития менеджмента как социального института, стратегию конструирования модели профессионализации управленческих кадров в условиях институциональных трансформаций в России, в условиях цифровой экономики и управления.

Сам менеджмент в создании бизнеса несет не только важную функциональную роль, но и выступает в качестве основы профессиональной деятельности, в которой и осуществляется процесс управления человеческими ресурсами / людьми [4].

Что касается менеджмента современного, суть которого заключается в процессе, направленного на внедрение инноваций и на управление ими, можно отметить, что он также включает в себя и более сложные, интеллектуально насыщенные процессы. В части перехода обсуждения проблем российского менеджмента, можно отметить некоторые аспекты функциональной основы менеджера: необходимость регулярного решения сложнейших задач в условиях критических ситуаций и неопределенных перспектив; от менеджера зависит не только судьба компании, но и жизнь людей, работающих на предприятии / в организации и т.д. Учитывая изложенное на каждом предприятии должен быть такой руководитель, деятельность которого будет направлена на оптимизацию производства.

Раньше на должность менеджера могли претендовать люди с ярко выраженным диктаторским характером, так как это важное и необходимое качество для данной должности. На сегодняшний день ситуация кардинально изменилась. Мы стали забывать о том, каким должен быть настоящий менеджер. В настоящее время менеджер, понимающий свою профессиональную среду, является исключением, но именно такой специалист будет поднимать компанию до её предела, продвигать ее к коммерческому успеху, генерировать все ее имеющиеся ресурсы в рациональное русло, принимать разумные / эффективные управленческие решения по всем аспектам вверенного бизнеса.

Наблюдая состояние российских компаний можно отметить снижение качества управления со стороны субъектов организационной иерархии и в этом ключе основная проблема видится в уровне подготовки соответствующих специалистов. Преподаватели, не имеющие управленческого опыта, зачастую преподают только теоретические знания, а практике уделяют мало времени. Решением данной проблемы, может служить преэминентность ВУЗов и предприятий в части прохождения практического обучения студентами, в целях повышения их профессиональных навыков.

Вторая проблема, связана с большим количеством выпускников

управленческой направленности (к примеру, во времена СССР в Нижнем Новгороде управленцев и экономистов выпускало лишь два ВУЗа: Лобачевский университет и Высшая партийная школа (сегодня РАНХиГС), примерно по 30 30 человек в год по каждому направлению). В настоящее время ВУЗы и ССУЗы не специализированные на экономическо-управленческой деятельности, и тем не менее открывают факультеты экономико-управленческой направленности, отсюда следует, что зачастую, специалисты данных учебных заведений не компетентны в своей деятельности, более того, такие специалисты не адекватны условиям внешней среды вследствие чего – не востребованы. Специалистов-управленцев должны выпускать ВУЗы, конкретно специализирующиеся на данной деятельности.

Следующей проблемой выступает отсутствие должного внимания развитию систем повышения квалификации персонала. Руководители предприятий и организаций порой, не уделяют должного внимания данной проблеме. Они не заинтересованы в обучении персонала, в проведении тренингов, которые могли бы существенно повысить качество работы сотрудников. Бесспорным является убеждение, что вложения, направленные на образование, на повышение квалификации – это самые выгодные вложения. Собственники компании должны быть заинтересованы в обучении своих управленцев, так как от этого напрямую зависит успех компании. Путь к решению проблемы – обязательное повышение квалификации управленческого персонала предприятия как минимум два раза в год.

Четвёртая проблема – это так называемый «налоговый пресс». Зачастую, высокие налоги оказывают влияние не только на качество товара, но и на качество управленческого состава. Помимо обязательных издержек предприятия, существуют альтернативные издержки, которые в свою очередь ведут к увеличению затрат. Поэтому руководители предприятий вынуждены экономить на составе квалифицированных кадров, что сказывается на эффективности работы предприятия.

Далее – это мотивация. Мотивация персонала является основным инструментом у менеджеров для обеспечения оптимального использования организационных ресурсов. Уровень оплаты труда служит главным тормозом в мотивации на инновационное развитие и на модернизацию производства, но есть ещё много факторов влияющих на мотивацию.

Таким образом, проблемы качества управленческих кадров напрямую зависят от соблюдения ряда условий, описанных выше. Качественное образование, постоянное повышение квалификации, личностный рост, мотивация, признание – все в совокупности в конечном счете непременно увеличит компетентность и эффективность управленческих кадров.

Из выше изложенного закономерно вытекает вывод о том, что в эпоху информатизации / цифровизации и реализация ее возможностей объективно и субъективно невозможны без перехода к новым подходам в управлении.

Таковые также должны быть основаны на: стратегическом прогнозировании и планировании; высокой мотивации не только высшего управленческого персонала, но и среднего исполнительского состава; адекватных материальных / финансовых мотивациях всех субъектов участвующих в данном процессе; гармоничном развитии научно-технического, потенциала [5].

И в заключении подчеркнем, что профессионализм управленческих кадров относится к числу важнейших государственных задач, поскольку обуславливает характер и содержание институциональных трансформаций, а значит и стабильное развитие общества. Кардинальные изменения на уровне социально-стратификационной дифференциации российского общества с необходимостью требуют осмысления и анализа проблем профессионализации управленческих кадров как процесса, который непосредственно связан с институционализацией менеджмента, повышением требований к качеству управления образованиями.

Список литературы:

1. Авдеева И.Л., Головина Т.А., Парахина Л.В. Развитие цифровых технологий в экономике и управлении: российский и зарубежный опыт//Вопросы управления. 2017. № 6 (49). С. 50-56.
2. Мухопад В.И., Устинова Л.Н. О современной роли цифровых технологий в управлении экономикой и промышленностью. В сборнике: Экономика и менеджмент в условиях цифровизации: состояние, проблемы, форсайт труды научно-практической конференции с международным участием. под ред. А. В. Бабкина. 2017. С. 99-119.
3. Небукина Д.Е., Лебедева Т.Е. Управление персоналом кризисного предприятия. В сборнике: Инновационные технологии управления сборник статей по материалам IV Всероссийской научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2017. С. 51-52.
4. Стефанова Н.А., Мурсалимов Д.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении современными социально-экономическими отношениями //Актуальные вопросы современной экономики. 2018. № 3. С. 44-47.
5. Черненькая Л.В., Черненький А.В. Цифровая экономика и ее роль в управлении качеством деятельности организаций//Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т. 4. № 2. С. 94-100.

Контактный телефон +79063499945