

DOI: 10.17805/trudy.2024.5.7

ИНФОРМАТИКА

## ТРАНСФОРМАЦИЯ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Д.А. Фокина

Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова

А.С. Зинченко

Московский авиационный институт  
(Национальный исследовательский университет)

**Аннотация:** Целью настоящей статьи является обоснование актуальности трансформации подходов к управлению кадровым потенциалом промышленного предприятия. На основе анализа выделенных ключевых аспектов определено, что трансформация подходов к управлению кадровым потенциалом позволит предприятиям экономить ресурсы, повышать производительность труда, ускорять адаптацию к изменениям и достигать конкурентоспособности в условиях глобального и быстро меняющегося рынка.

**Ключевые слова:** трансформация; управление кадровым потенциалом; цифровая трансформация

## TRANSFORMATION OF APPROACHES TO MANAGING THE PERSONNEL POTENTIAL OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

D.A. Fokina

Plekhanov Russian University of Economics

A.S. Zinchenko

Moscow Aviation Institute  
(National Research University)

**Abstract:** The purpose of this article is to substantiate the relevance of the transformation of approaches to managing the human resources potential of an industrial enterprise. Based on the analysis of the identified key aspects, it is determined that the transformation of approaches to human resource management will allow enterprises to save resources, increase labor productivity, accelerate adaptation to changes and achieve competitiveness in a global and rapidly changing market.

**Keywords:** transformation; human resource management; digital transformation

Развитие новых цифровых технологий увеличивает вовлеченность промышленных предприятий в процессы трансформации (Фокина, Зинченко 2023). Необходимость трансформации подходов к управлению кадровым потенциалом промышленного предприятия объясняется несколькими ключевыми факторами, важнейшим среди которых можно выделить динамические изменения рынка труда, обусловленные развитием новых цифровых технологий и наличием технологических изменений (Се, Круглов, 2023). Современные производственные процессы требуют от работников новых навыков и компетенций, таких как критическое мышление, креативность, цифровая грамотность и технические знания, в отраслях происходит увеличение конкуренции за та-

лантливые кадры, в свою очередь высокая текучесть кадров требуют гибких и адаптивных стратегий для привлечения и удержания специалистов (Голубев, Цивилева, 2024).

Внедрение автоматизации, роботизации и цифровизации в производственные процессы вызывает необходимость пересмотра задач и функций работников, развитие цифровых платформ и технологий анализа данных требует новых подходов к обучению и развитию сотрудников (Джамай, Фокина, Михайлова, 2023).

Основная часть. Инновационные процессы требуют от кадровой службы больше внимания к развитию креативного потенциала (Нечаев, 2018), командной работы и инновационного мышления, управление изменениями становится важным аспектом, который требует вовлечения сотрудников в процесс трансформации (Мохов, Максимова, 2020).

На промышленных предприятиях возникает потребность в гибких организационных структурах, так как традиционные иерархические структуры становятся неудобными и непродуктивными в условиях быстро меняющейся среды. Руководству промышленных предприятий необходимы адаптивные, проектные и многофункциональные команды, соответственно требуется пересмотр подходов к управлению персоналом на предприятии в целом для повышения потенциальной эффективности социального управления (Нечаев, 2023).

Увеличение внимания к вопросам здоровья, психоэмоционального состояния и баланса работы и личной жизни требует изменений в управлении кадровым потенциалом. Поддержание высокой мотивации сотрудников становится одним из приоритетных направлений для достижения продуктивности, смещение фокуса на благосостояние и удовлетворенность сотрудников. Устойчивое развитие и ответственность перед обществом давно стали важными аспектами обеспечения комплексной безопасности бизнеса (Макаров, Нечаев, 2009), и это требует соответствующих изменений в кадровой политике.

Трансформация подходов к управлению кадровым потенциалом позволит предприятиям экономить ресурсы, повышать производительность труда, ускорять адаптацию к изменениям и достигать конкурентоспособности в условиях глобального и быстро меняющегося рынка (Нечаев, 2011).

Трансформация подходов к управлению кадровым потенциалом промышленного предприятия представляет собой процесс переосмысления и изменения стратегий, методов и инструментов, направленных на оптимизацию использования человеческих ресурсов, обеспечение их развития, адаптацию к изменениям внешней среды и повышение общей эффективности организации. Эта трансформация включает в себя внедрение современных технологий, инновационных методов обучения и развития, улучшение системы мотивации и вовлеченности сотрудников, а также формирование гибкой и адаптивной организационной культуры, способствующей достижению бизнес-целей предприятия.

Смысл трансформации подходов к управлению кадровым потенциалом промышленного предприятия заключается в создании эффективной и адаптивной системы, которая будет учитывать современные вызовы и требования рынка, а также способствовать максимизации потенциала сотрудников. Ключевые аспекты трансформации представлены в *таблице 1*.

Т а б л и ц а 1

**Ключевые аспекты трансформации подходов к управлению кадровым потенциалом промышленных предприятий**

Ключевые аспекты	Трансформация ключевых аспектов
Адаптация к изменениям в бизнес-среде	Трансформация позволяет предприятиям быстро реагировать на внешние факторы, такие как технологические новшества, изменения в потребительских предпочтениях, тенденции рынка труда.
Оптимизация использования человеческих ресурсов	Новый взгляд на управление кадрами способствует более эффективному распределению ролей и ответственности, ведет к росту производительности и качества работы.
Развитие и удержание талантов	Создание системы постоянного обучения и развития сотрудников, которая отвечает современным требованиям и позволяет работникам улучшать свои навыки, формируя условия удержания ценных специалистов
Повышение вовлеченности и мотивации сотрудников	Трансформация подходов создает более мотивирующую и поддерживающую рабочую среду, способствуя повышению уровня вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности работой
Укрепление корпоративной культуры	Переосмысленный подход к управлению кадровым потенциалом способствует формированию культуры инноваций, сотрудничества и открытости, что делает организацию более сплоченной и устойчивой
Фокус на устойчивом развитии и социальной ответственности	Трансформация позволяет интегрировать принципы устойчивого развития и социальной ответственности в кадровую политику, что сегодня становится важным как для сотрудников, так и для клиентов
Создание конкурентных преимуществ	Компании, которые активно развивают свой кадровый потенциал, способны быстрее адаптироваться к рынку, внедрять инновации и, как следствие, занимать более выгодные позиции по сравнению с конкурентами

Учитывая факторы, рассмотренные в *таблице 1*, смысл трансформации подходов к управлению кадровым потенциалом заключается не только в повышении эффективности управления персоналом, но и в создании более адаптивной и устойчивой организации, способной к инновациям и успешной конкуренции на современном рынке.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Голубев С.С., Цивилева А.Е. (2024) Экономика цифровизации промышленных предприятий, М.: Ай Пи Ар Медиа, 216 с.

Джамай Е.В., Фокина Д.А., Михайлова Л.В. (2023) Комплексный анализ основных тенденций цифровой трансформации промышленных предприятий // Вестник Московского государственного областного университета. (Экономика), № 2. – С. 85–92.

Макаров В.Ф., Нечаев Д.Ю. (2009) Проблемы и решения комплексной защиты объектов информатизации: монография, М.: РГТЭУ, 127 с.

Мохов А.И., Максимова А.В. (2020) Инновационное развитие технологической инфраструктуры и компетенций персонала промышленных предприятий в условиях их цифровой трансформации // Ускорение процессов цифровизации российской промышленности на основе развития и эффективного использования инновационного человеческого капитала: коллективная монография, М.: Научный консультант, 225 с.

Нечаев Д.Ю. (2018) О необходимости развития опережающих компетенций магистрантов ИТ-направлений подготовки в РЭУ им. Г. В. Плеханова // Наука и практика Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. Т. 10, № 1(29). – С. 68–73.

Нечаев Д.Ю. (2023) О проблеме моделируемости потенциальной эффективности социального управления цивилизационной специфичностью конфликта // Моисеевские чтения. Гуманитарные вызовы и угрозы XXI века: Доклады и материалы VI Общероссийской (национальной) научной конференции. В 2-х томах, Москва, 20–22 апреля 2023 года. – М.: МосГУ, С. 399–403.

Нечаев Д.Ю. (2011) Развитие методологии системного подхода в условиях глобализации многомерного коммуникационного пространства: монография, М.: РГТЭУ, – 126 с.

Се Я., Круглов Д.В. (2023) Кадровый потенциал как инструмент повышения конкурентоспособности промышленных предприятий // Экономика труда. Т. 10, № 4. – С. 513–524.

Фокина Д.А., Зинченко А.С. (2023) Теоретические аспекты технологической трансформации промышленных предприятий // Экономика и предпринимательство. № 11(160). – С. 1077–1079.

**Фокина Дарья Александровна**, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры информатики Высшей школы кибертехнологий, математики и статистики Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова, профессор кафедры бизнес-информатики и моделирования бизнес-процессов Сибирского федерального университета; Адрес: Россия, г. Москва, Большая Серпуховская улица, дом 11, Тел.: +7 (495) 800-12-00. Эл. адрес: Fokina.DA@rea.ru

**Fokina Darya Aleksandrovna**, Doctor of Economics, Associate Professor, Professor of the Computer Science Department of the Higher School of Cybertechnology,

Mathematics and Statistics of the Plekhanov Russian University of Economics, Professor of the Department of Business Informatics and Business Process Modeling of the Siberian Federal University; Address: 11 Bolshaya Serpukhovskaya Street, Moscow, Russia. Tel.: +7 (495) 800-12-00. Email: Fokina.DA@rea.ru

*Зинченко Александр Сергеевич*, кандидат экономических наук, доцент кафедры математики Московского авиационного института (Национального исследовательского университета); Адрес: Россия, г. Москва, Волоколамское шоссе, д. 4. Тел.: +7 499 158-43-95. Эл. адрес: a.zinchenko80@gmail.com

*Zinchenko Alexander Sergeevich*, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Mathematics, Moscow Aviation Institute (National Research University); Address: 4, Volokolamsk Highway, Moscow, Russia, Tel.: +7 499 158-43-95. Email: a.zinchenko80@gmail.com

---

**Для цитирования:**

Фокина Д.А., Зинченко А.С. Трансформация подходов к управлению кадровым потенциалом промышленного предприятия. № 5. С. 39–38. DOI: <https://www.doi.org/10.17805/trudy.2024.5.7>