

3. Zolenko G.V. Search for reserves of quality as a factor of improving the competitiveness of the enterprise. Science and Society. 2014. № 2 (17). P. 130–133.

4. Inozemtseva V.V. Application of knowledge management as a basis for the development of intellectual resources in order to improve the competitiveness of the organization // Modern view on the problems of quality and competitiveness management in terms of external challenges: Materials of the international (part-time) scientific-practical conference. Editorial Board: A.V.Gugelev, N. S. Yashin, I.P. Stepanova, P.V. Startsev. 2015. P. 25–28.

5. Krylova N.N. Trends of development of commercial DIY // Innovations in science. 2016. No. 56-2. P. 106–113.

6. Polevanov V. Where are you going man? // Economic strategy. 2017. No. 1. P. 82–98.

7. IT income at altitude [E-resource]. URL: <https://rg.ru/2017/01/08/kak-izmenitsia-rynok-truda-v-2018-godu.html> (date accessed: 08.12.2018).

8. The main Professions of the future [E-resource]. URL: <http://ideanomics.EN/articles/5496> (accessed: 07.12.2018).

9. Results of the year in the labor market SuperJob.ru: active win alarming [E-resource]. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/111936/itogi-goda-na-rynke-truda-ot-superjob/> (date of application: 07.12.2018).

## ***РОЛЬ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ***

***Г.В. Игнатова***

*Саратовский социально-экономический институт (филиал)*

*РЭУ имени Г.В. Плеханова*

**Аннотация.** Для современного предприятия решение проблемы выживания можно приравнять к адекватному реагированию на переход к цифровой экономике, глобализации всех сфер деятельности человека. Именно поэтому любое предприятие должно быть оснащено специальным механизмом по обеспечению зависимости кадровой стратегии от бизнес-стратегии в современных организациях, по реагированию на фак-

торы среды, способным выполнять постоянный мониторинг и анализ реализации бизнес-стратегии.

**Ключевые слова:** кадровая стратегия, бизнес-стратегия, человеческий ресурс, цифровая экономика, устойчивое развитие.

В России человеческим ресурсам, как одному из решающих факторов стабильности, конкурентоспособности и развития организации, должное внимание стало уделяться сравнительно недавно. А ведь зная потребности работников и удовлетворяя их посредством эффективной кадровой стратегии, можно добиться колоссальных увеличений производственных и экономических показателей, и самое главное – реализации бизнес-стратегии организации. Кадровая стратегия занимает одно из центральных мест в управлении персоналом, поскольку она может явиться причиной самых величественных и неожиданных человеческих достижений, помогает сплотить людей в трудное время [7, с. 90]. Отсутствие же кадровой стратегии приводит к неправильному процессу управления развитием организации специфическими способами кадровой работы.

Главной целью кадровой и бизнес-стратегий является ориентация работника на достижение поставленных перед ним организацией целей.

Современный период характеризуется как время возрастания активности процессов глобализации во всех сферах деятельности человека, как переход к цифровой экономике, способствующий также и ускорению процессов, связанных с научно-техническим и технологическим прогрессом. Безусловно, эта тенденция не может не конвертироваться в мощный катализатор процессов, происходящих внутри и вне предприятий. Сегодня энтропия среды настолько велика, что для современного предприятия решение проблемы выживания можно идентифицировать с адекватным реагированием на этот эффект. Именно поэтому любое современное предприятие должно быть оснащено специальным механизмом по обеспечению зависимости кадровой стратегии от бизнес-стратегии в современных организациях, по реагированию на факторы среды, способным выполнять постоянный мониторинг и анализ реализации бизнес-стратегии, реального хода процессов во внутренней и внешней среде, с последующим устранением выявленных несоответствий [3, с. 83].

Целью функционирования любого предприятия, от небольшой фирмы до крупной корпорации является производство качественной продукции и услуг для удовлетворения запросов потребителей. Только

достижение этой цели может обеспечить адекватную конкурентоспособность продукции и услуг предприятия на рынке, создавая при этом необходимые условия для его устойчивого развития [2, с. 77]. К достижению этой цели способно только эффективно функционирующее предприятие, которое обладает, в том числе, стратегией развития, соответствующим качеством условий труда, социального обеспечения персонала, психологического климата в коллективе и, в целом, качеством жизни работников предприятия. В настоящее время это интегрировано в стратегию современного сообщества любого уровня: мирового, государственного, регионального, местного [5, с. 128]. Поэтому в общей системе стратегического управления современным предприятием на всех стадиях его жизненного цикла управлению стратегией кадров, безусловно, должно принадлежать приоритетное положение [6, с. 109].

Естественно, как и любая другая стратегия, кадровая стратегия при практической реализации не может обойтись без решения конкретных тактических задач [1, с. 93]. Поиск путей решения этих задач, несомненно, следует искать в области глубокого анализа реального состояния и перспектив развития конкретной среды, сформировавшейся вокруг и внутри предприятия, поскольку именно среда, имеющая уникальную способность аккумулировать происходящие процессы, является тем самым источником, который порождает проблемы персонала современных организаций. Поэтому на основе постоянного всестороннего изучения и анализа внутренней и внешней среды должна быть выстроена кадровая стратегия любого современного предприятия [5, с. 14]. Посредством глубокого мониторинга процессов, происходящих во внутренней и внешней среде, с последующим их анализом следует осуществлять первые тактические шаги на пути реализации кадровой стратегии предприятия.

Кадровая стратегия должна основываться на общей стратегии развития (бизнес-стратегии) организации.

### **Библиографический список**

1. Дерунова Е.А. Организационно-экономический механизм управления инновационной деятельностью в АПК // Вестник ИрГСХА. 2012. № 52. С. 93–99.
2. Ефремова Н.А. О роли человеческого потенциала российских предприятий в условиях современной экономики // Экономические, институциональные и технологические проблемы повышения конкуренто-

способности национальной экономики в условиях внешних вызовов: материалы междунар. научно-практ. конф. Ред. коллегия: Н.С. Яшин, Т.С. Мельникова, С.Ю. Седова, А.А. Сытник. 2015. С. 77–79.

3. Иноземцева В.В. Перспективное планирование качества социального развития как ключевого фактора успеха современной организации // Актуальные проблемы управления: теория и практика: материалы VI Международной (очно-заочной) научно-практической конференции. Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова. 2016. С. 83–89.

4. Казарин С.Н. Коммерческие инновации в оптовой и розничной торговле // И помнит мир спасенный: Сборник научных трудов по итогам Международной научно-практической конференции: в 2-х томах. Ответственный редактор Н.С. Яшин. 2015. С. 128–129.

5. Крылова Н.Н. Совершенствование сервисной деятельности торгового предприятия // Экономика и общество в условиях модернизации: Сборник материалов I Междунар. научно-практ. конф. 2017. С. 14–17.

6. Макарова С.Н. Толерантность как профессиональное качество будущего специалиста сервисной сферы в условиях европейской интеграции высшего образования // Современные проблемы науки и образования. 2008. № 4. С. 109–111.

7. Симонов А.В., Ножников Б.Е. Роль и значение проектирования режимов труда и отдыха в системе аудита и контроллинга персонала // Социальные науки. 2014. № 3. С. 90–96.

# THE ROLE OF HR STRATEGY IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

**G.V. Ignatova**

*Russia, Saratov Socio-Economic Institute (branch)  
of Plekhanov Russian University of Economics*

**Abstract.** For a modern enterprise, the solution to the problem of survival can be equated with an adequate response to the transition to the digital economy, the globalization of all spheres of human activity. That is why any company should be equipped with a special mechanism to ensure the dependence of the personnel strategy on the business strategy in modern organizations, to respond to environmental factors, able to perform continuous monitoring and analysis of the implementation of the business strategy.

**Keywords:** personnel strategy, business strategy, human resource, digital economy, sustainable development.

## References

1. Derunova E. A. Organizational and economic mechanism of management of innovative activity in AIC // Herald of ISAA. 2012. No. 52. P. 93–99.
2. Efremova N. A. On the role of human potential of Russian enterprises in the modern economy // Economic, institutional and technological problems of improving the competitiveness of the national economy in terms of external challenges Materials of the international scientific-practical conference. Editorial Board: N. S. Yashin, T. S. Melnikova, S. Sedov, A. A. Sytnikov. 2015. P. 77–79.
3. Inozemtseva V. V. Perspective planning of quality of social development as a key factor of success of the modern organization // Actual problems of management: theory and practice: Materials of the VI international (intramural and extramural) scientific and practical conference. Saratov socio-economic Institute (branch) of PRUE. G. V. Plekhanov. 2016. P. 83–89.
4. Kazarin S. N. Commercial innovations in wholesale and retail trade // And remembers the world saved: Collection of scientific works on the results of the International scientific-practical conference: in 2 volumes. Responsible editor N.S. Yashin. 2015. P. 128–129.

5. Krylova N.N. Improvement of service activity of the trade enterprise // Economy and society in the conditions of modernization: Collection of materials of the I International scientific and practical conference. 2017. P. 14–17.

6. Makarova S.N. Tolerance as a professional quality of the future service sector specialist in the context of European integration of higher education // Modern problems of science and education. 2008. No. 4. P. 109–111.

7. Simonov A.V., Nozgnikov B.E. The role and importance of designing modes of work and rest in the system of audit and personnel controlling // Social Sciences. 2014. No. 3. P. 90–96.