

KEUNGGULAN BERSAING DALAM EKONOMI DIGITAL MELALUI KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

COMPETITIVE ADVANTAGES IN DIGITAL ECONOMY THROUGH THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES

Esti Margiyanti Utami¹⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo

Jl. K.H. Ahmad Dahlan 3 Purworejo 54111

e-mail: estiutami@umpwr.ac.id

Abstrak

Strategi bersaing merupakan kunci dari pencapaian keunggulan bersaing. Manusia merupakan komponen penting dari strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan. Perkembangan teknologi digital tergantung pada tingkat perkembangan ilmu dan teknologi serta kualitas sumber daya manusianya. Dalam era digital maju, manusia adalah faktor produktif utama yang memastikan terciptanya teknologi baru, pengembangan industri inovatif, perkembangan dinamis bidang ekonomi dan sosial. Manusia mempunyai intelektual, kreatifitas, inovasi, dan daya imajinasi. Tanpa modal insani dan modal intelektual, ekonomi digital tidak dapat dipertahankan. Otomatisasi Sistem Manajemen SDM merupakan bagian dari efisiensi proses bisnis. Fungsi dan proses manajemen SDM menjadi lebih cepat, murah, dan akurat sehingga lebih efisien dan produktif.

Kata kunci : Keunggulan bersaing, ekonomi digital, kualitas sumber daya manusia

Abstract

Competitive strategy is the key to achieving competitive advantage. Humans are an important component of a company's human resource management strategy. The development of digital technology depends on the level of development of science and technology and the quality of its human resources. In the advanced digital era, people are the main productive factors that ensure the creation of new technology, the development of innovative industries, the dynamic development of the economic and social fields. Humans have intellectual, creativity, innovation, and imagination. Without human capital and intellectual capital, digital economy can not be sustained. HR Management System Automation is part of the efficiency of business processes. HR management functions and processes become faster, cheaper, and more accurate so that they are more efficient and productive.

Keywords: competitive advantage, digital economy, quality of human resources

PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan dalam persaingan yang semakin kompetitif tergantung pada keunggulan bersaingnya.

Keunggulan bersaing merupakan posisi unik yang dikembangkan perusahaan dalam menghadapi para pesaing, dan mungkin perusahaan dapat mengungguli mereka

Esti Margiyanti Utami

Keunggulan Bersaing Dalam Ekonomi Digital Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia

secara konsisten (Sunyoto, 2015:1). Perusahaan harus secara terus menerus membangun keunggulan bersaingnya. Dengan demikian, perusahaan harus merencanakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka.

Strategi bersaing merupakan kunci dari pencapaian keunggulan bersaing dan kesuksesan perusahaan. Manusia merupakan komponen penting dari strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan dalam persaingan yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dari berbagai aspek penting yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia adalah bagaimana perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia itu. Aspek kunci dari proses manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan sumber daya manusia yang relevan dengan tantangan dan kebutuhan yang ada dan yang akan datang. Dalam proses perencanaan, tidak akan terlepas untuk membahas manajemen pendidikan secara menyeluruh karena pendidikan dan kelebagaannya mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses penciptaan dan penyediaan sumber daya manusia (Sunyoto, 2015:87).

Dalam era digital maju, manusia adalah faktor produktif utama yang memastikan terciptanya teknologi baru, pengembangan industri inovatif, perkembangan dinamis bidang ekonomi dan sosial. Pengetahuan manusia merupakan dasar kemajuan ilmu dan teknologi. Perubahan yang cepat di dunia bisnis mendorong perusahaan mengandalkan kekuatan informasi sebagai basis untuk

berbisnis. Teknologi informasi menciptakan banyak peluang untuk memperoleh, mengumpulkan, berbagi dan menggunakan informasi dan pengetahuan bagi pengembangan *e-bisnis*.

EKONOMI DIGITAL

Lingkungan digital membatasi potensi realisasi manusia. Sumber daya manusia bukanlah tujuan itu sendiri, tetapi hanya sarana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Itulah sebabnya virtualisasi proses kerja, mengalihkan penciptaan objek material ke pengembangan konten tidak berwujud. Virtualisasi hanya mengubah seperangkat keterampilan yang dibutuhkan oleh pelaku untuk pelaksanaan tugas yang diberikan (Polyanin, et.al., 2019).

Aspek lain dari virtualisasi manusia adalah perubahan dalam titik ruang-waktu. Keberadaan dalam ruang internet terbebas dari kerangka ruang dan waktu, yang ditentukan oleh perbedaan dalam hal keterlibatan dan keterikatan. Keduanya memiliki makna terlibat dalam sesuatu, tetapi mereka memiliki perbedaan. Keterlibatan berarti kehadiran fisik di beberapa tempat, sementara keterikatan sedang terlibat dalam sistem jaringan tertentu, beberapa komunitas. Jika untuk masyarakat tradisional, tinggal di tempat tertentu berarti dimasukkan dalam struktur interaksi, maka dengan perkembangan teknologi digital, kehadiran dan keterikatan tidak lagi berhubungan satu sama lain (Pasquinelli, 2017). Oleh karena itu, prosedur operasi sumber daya manusia yang diubah. Digitalisasi mentransfer aktivitas manusia ke bidang produksi virtual.

Dalam ekonomi digital, sistem hubungan antara entitas bisnis dan sistem manajemen yang dibangun di atasnya, di mana seseorang secara parsial dihilangkan dari proses pengambilan keputusan dengan menggunakan teknologi pemrosesan data digital otomatis, yang mengarah pada tidak hanya mengubah sifat teknologi, tetapi juga struktur ekonomi secara keseluruhan (Vertakova, 2018). Perkembangan teknologi digital tergantung dari tingkat perkembangan ilmu dan teknologi serta kualitas sumber daya manusianya. Teknologi digital akan terus mengubah pekerjaan yang ada dan menciptakan yang baru. Kecerdasan buatan akan sedikit demi sedikit menggantikan pekerjaan intelektual rutin. Proses ini tidak hanya akan mengubah fungsi tenaga kerja, tetapi juga organisasi tenaga kerja.

MEMBANGUN DAN MENGEMBANGKAN MODAL INSANI

Human Capital (modal insani) pertama kali digunakan pada tahun 1961, dan Becker (1965) merumuskan kandungan ekonomi dari definisi ini, yang menyiratkan perlunya investasi tambahan dalam kondisi kehidupan pekerja, pelatihan ulang dan pelatihan mereka, yang menghasilkan peningkatan efisiensi kuantitas dan kualitas produk. Menurut Schultz dan Becker, modal insani meliputi pengetahuan yang diperoleh, motivasi, keterampilan, kemampuan dan energi yang dimiliki seseorang dan yang dapat digunakan olehnya untuk jangka waktu tertentu untuk produksi barang atau jasa (Reinert, 2007).

Konsep sumber daya manusia (*human resource*), modal insani (*human capital*) dan potensi manusia (*human potential*)" yang digunakan dalam literatur ilmiah memiliki sejumlah sifat dan perbedaan yang sama (Glaeser et.al, 2004). Modal insani biasanya dipahami sebagai penilaian ekonomi atas akumulasi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dan yang memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan mempromosikan pengembangan inovasi teknologi baru. Ini dibentuk oleh investasi pemerintah dan wirausaha, serta oleh pengembangan diri individu. Faktor paling penting yang mempengaruhi pengembangan modal insani adalah tingkat pendidikan, literasi jaringan, dan budaya masyarakat (Polyanin, et.al., 2019).

Perkembangan modal insani sangat dipengaruhi oleh standar hidup penduduk. Kualitas hidup adalah salah satu indikator terpenting yang menjadi ciri tingkat perkembangan negara. Kualitas kehidupan manusia adalah karakteristik kualitatif dan kuantitatif yang paling penting dari modal insani (Golovina, et.al, 2014) dan mencakup serangkaian indikator yang menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja dan hidup dalam kondisi yang menguntungkan, kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan keuntungan tenaga kerja, serta kemampuan daerah dan seluruh negara untuk meningkatkan PDB, dll. Pengembangan modal manusia adalah tugas individu, keluarga, dan negara, karena hal ini mengarah pada jangka panjang. Iari ke peningkatan semua indikator ekonomi mikro dan makro. Dalam perbandingan

internasional, "*Human Development Index*" dihitung setiap tahun dan mencakup parameter kuantitatif modal insani (Vertakova, 2018).

Menurut Polyanin, et.al. (2019) terdapat beberapa hambatan dalam pengembangan dan penggunaan modal manusia secara efektif. Untuk mengatasinya, perlu mereformasi pendapatan penduduk yang terkait dengan kenaikan gaji, memperkenalkan skala perpajakan progresif, perlu untuk meningkatkan investasi secara signifikan di bidang-bidang seperti pendidikan, perawatan kesehatan, pengembangan situs inovatif, jaringan pendidikan; perlu untuk menciptakan dan memelihara lembaga swadaya masyarakat, menggunakan jejaring sosial. Arah paling penting untuk meningkatkan sistem pembentukan dan penggunaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efisiensi dan koordinasi kegiatan lembaga formal dan informal sektor pendidikan dan pasar tenaga kerja yang sangat terampil. Untuk memungkinkannya, perlu untuk mengurangi hambatan administratif, meninjau dan memodifikasi mekanisme kontrol dan pengawasan, membuat jaringan kerja sama yang lebih fleksibel dan gratis yang mengarah pada pengurangan biaya transaksi dan menciptakan keseimbangan antara kepentingan negara, swasta dan publik, dengan mempertimbangkan kemungkinan perubahan dalam kontrak sosial antara masyarakat, bisnis dan pihak berwenang dalam kondisi transisi ke ekonomi digital.

Elemen dari modal insani masyarakat adalah modal sosial, yang mencakup

bridging capital, yang merupakan lembaga kepercayaan antara anggota masyarakat yang berbeda; *bonding capital*, timbul sebagai fenomena kepercayaan pada kelompok masyarakat yang homogen. Dalam ekonomi digital, muncul modal sosial jenis baru, yang dapat disebut modal sosial jaringan (modal sosial dan jaringan) yang timbul dalam proses interaksi jaringan yang didistribusikan secara integratif dari para anggota di jaringan global, nasional, korporat, dan sosial. Bentuk terbaru dari manifestasi modal sosial (modal insani) adalah jejaring sosial (Vertakova, 2018). Regulasi dan pelebagaan hubungan antara warga negara, bisnis, dan pemerintah dalam jejaring sosial adalah fungsi terpenting negara modern.

Menurut Polyanin, et.al. (2019), dengan kerja yang terkoordinasi dan konstruktif dari individu, organisasi sipil, badan pemerintahan, dan perusahaan komersial, pembentukan dan pengembangan modal manusia dapat ditingkatkan. Semua pihak memiliki kesempatan untuk mempengaruhi dan berkontribusi pada pengembangan modal manusia. Harus dipahami bahwa orang yang berpendidikan tinggi yang merupakan pembawa modal manusia memainkan peran utama dalam ekonomi dan masyarakat modern. Implementasi tujuan pembangunan berkelanjutan yang dinamis dan inovatif di era digital tergantung pada standar kehidupan penduduk, karakteristik inovatif dari para spesialis, informasi profesional mereka dan kompetensi jaringan. Beberapa peneliti berpendapat bahwa masa depan adalah milik profesi data komputer dan

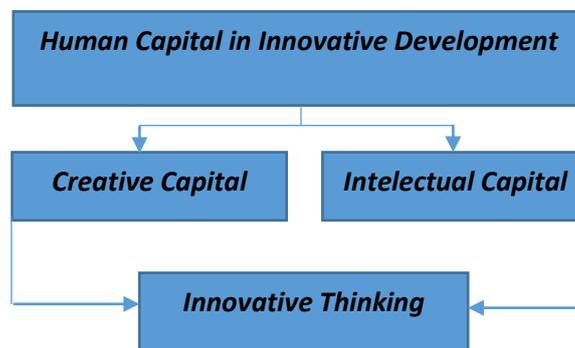
teknologi informasi. Oleh karena itu, pendidikan harus diarahkan pada pembentukan kompetensi profesional dalam ilmu, teknologi, teknik dan matematika (*Science, Technplogy, Engineering, and Mathematics/STEM-Competence*) (Polyanin, et.al, 2017).

MODAL INSANI DALAM PENGEMBANGAN INOVASI

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sulit ditiru, karena manusia merupakan makhluk yang unik, setiap manusia mempunyai karakteristik yang berbeda-beda satu sama lain, dan tidak mudah ditiru oleh manusia lain. Manusia mempunyai intelektual, kreatifitas, inovasi, dan daya imajinasi. Dengan membangun kekuatan sumber daya manusia yang

berkualitas, perusahaan akan dapat melakukan inovasi yang terus-menerus seiring dengan perkembangan kemampuan sumber daya manusianya (Sunyoto, 2015 : 122-123).

Karakter inovatif dari produksi modern dikaitkan terutama dengan pengembangan lingkup produksi tidak berwujud, ketika sumber daya utama bukan lagi kekuatan otot, berhasil digantikan oleh mekanisme, tetapi kreativitas, kemampuan kreatif yang melekat pada seseorang. Dengan demikian, reorientasi investasi keuangan dari peralatan mesin ke pembentukan modal manusia menunjukkan kecenderungan alami untuk memusatkan upaya pada elemen sistem ekonomi yang berubah menjadi sumber daya yang dominan (Polyanin, et.al., 2019).



Gambar 1. Komponen Modal Insani Dalam Pengembangan Inovasi
(Sumber : Parakhina, Boris, & Timoshenko, 2017)

Pemikiran inovatif memainkan peran khusus dari kekuatan produktif dan sumber daya produktif. Ini merupakan dasar dari ekonomi digital. Ide-ide inovatif menjadi semakin penting. Minat perusahaan dalam inovasi menjadi penting dengan menginvestasikan sejumlah besar uang dalam ilmu dan teknologi yang bertujuan

untuk menciptakan produk dengan sifat unik dan yang memungkinkan untuk mengurangi pengeluaran dan biaya produksi (Ustaev et.al, 2018).

Kreativitas dan inovasi dalam pengambilan keputusan berfungsi sebagai dasar bagi banyak proses ekonomi dan sosial budaya. Dalam kerangka digitalisasi dan

pengembangan inovasi, daya saing sistem sosial-ekonomi ditentukan oleh modal intelektualnya (Borzunov, 2017). Dengan demikian, tanpa modal insani dan modal intelektual, ekonomi digital tidak dapat berjalan.

Ekonomi digital tidak bertujuan menyingkirkan industri primer dan sekunder, tetapi ditujukan untuk membantu industri-industri ini berfungsi lebih efisien dan efektif melalui pengenalan teknologi informasi yang dapat mengurangi biaya keseluruhan. Namun, digitalisasi ekonomi akan memiliki dampak tertentu, baik positif maupun negatif pada modal manusia. Di antara risiko dan ancaman potensial terhadap sumber daya manusia yang mungkin muncul dengan pengenalan luas ekonomi digital adalah sebagai berikut (Golovina et al., 2017):

1. Meningkatnya pengangguran yang dipicu oleh pelepasan sejumlah pekerja tertentu karena pengenalan teknologi baru;
2. Ketidakmampuan sebagian besar karyawan untuk belajar dan berlatih kembali;
3. Kesenjangan antara keahlian yang tersedia dan yang diperlukan;
4. Masih kurangnya lembaga pendidikan yang mampu mengadakan pelatihan.

Tingkat kualifikasi manajer yang bertanggung jawab dalam pengembangan inovasi sangat penting untuk mengejar kegiatan yang efektif (Solovyova, 2011). Produk teknologi tinggi hanya dapat dibuat oleh spesialis yang berkualifikasi tinggi. Keberhasilan implementasi program-program inovatif dalam pengembangan

ekonomi digital dimungkinkan melalui (Vlasenko, 2015) :

1. Memberi perhatian khusus pada rekrutmen untuk bekerja dalam tim;
2. Menilai kemampuan dan kesiapan departemen personalia organisasi;
3. Pengembangan lebih lanjut keahlian profesional yang diperlukan karyawan;
4. Intensifikasi kerja dengan perguruan tinggi khusus;
5. Melaksanakan pelatihan dan sertifikasi pelatih bisnis khusus.

OTOMATISASI SISTEM MANAJEMEN SDM

Dalam ekonomi digital, otomatisasi Sistem Manajemen SDM merupakan bagian dari otomatisasi proses bisnis karena manusia merupakan kunci utama. Pada awalnya, Sistem Otomatisasi Manajemen SDM dikembangkan berdasarkan *software* untuk akuntansi penggajian (*accounting of payrolls*). Aplikasi ini digunakan untuk memudahkan pekerjaan rutin staf personalia dalam menghitung dan mengirimkan gaji karyawan. Sistem *payrolls* mampu terintegrasi dengan aspek perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia lainnya, seperti pengelolaan absensi, jadwal kerja, perijinan, dan lain-lain.

Pengembangan lebih lanjut dari otomatisasi Sistem Manajemen SDM memungkinkan pembuatan *database* karyawan untuk proses analisis, perencanaan, dan pengelolaan SDM perusahaan serta pengambilan keputusan manajerial. Sistem Manajemen SDM yang diterapkan di perusahaan berbeda-beda tergantung dari model dan pendekatan

manajemen SDM yang digunakan. Sistem Manajemen SDM yang dikembangkan sesuai dengan model manajemen Eropa dan Amerika Serikat Barat berfokus pada estimasi keseluruhan karyawan dengan berbagai metode yang hasilnya memungkinkan untuk mengambil keputusan manajerial di bidang motivasi, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen karir, dan lain-lain (Obeidat, 2017).

Menurut Pulyaeva et.al (2019), fungsi utama manajemen SDM yang terintegrasi dalam Sistem Manajemen SDM adalah sebagai berikut :

1. Pencatatan Sumber Daya Manusia (*HR-Record Keeping*): mengembangkan struktur organisasi, mengembangkan dan mengubah rencana kepegawaian, mengatur pensiun, perhitungan masa kerja, cuti, perjalanan bisnis, dan lain-lain.
 2. Kompensasi tenaga kerja: menghitung gaji, bonus, dan lain-lain
 3. Manajemen tenaga kerja: seleksi karyawan baru, pembuatan profil kompetensi, perencanaan karir, optimalisasi pelatihan dan pengembangan karyawan, estimasi kinerja karyawan, manajemen motivasi, dan lain-lain.
 4. Laporan dan proses analisa: menghasilkan berbagai laporan, pengajuan informasi kepada manajemen perusahaan, pengajuan laporan ke pemerintah.
- Berbagai *software* atau *online service* ditawarkan oleh Sistem Manajemen SDM modern untuk mengotomatiskan proses manajemen SDM berikut ini :
1. Rekrutmen karyawan, meliputi pencarian calon karyawan, penyimpanan dan pemrosesan data calon karyawan, tes seleksi dan wawancara.
 2. Manajemen bakat (*Talent Management*); penyimpanan profil setiap karyawan yang meliputi kontak, jabatan, departemen, bawahan, karir dalam perusahaan. Selain itu juga target capaian kinerja tiap karyawan dalam setahun, prioritas tugas, penilaian kinerja,, jadwal pengembangan ketrampilan/keahlian.
 3. Pendidikan dan pelatihan karyawan
E-training merupakan salah satu bentuk dari *e-learning* untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan karyawan. Karyawan dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja dan dimana saja.
 4. *Work time logging*, meliputi pengembangan waktu kerja, waktu liburan, mendokumentasikan waktu karyawan yang efektif dan tidak efektif, melacak lembur, cuti, ketidakhadiran (Pulyaeva, 2018)
 5. Evaluasi bisnis karyawan ; dirancang untuk evaluasi eksternal ketrampilan ahli teknologi informasi, tes verbal dan digital untuk berbagai pekerjaan
 6. *Loyalty Estimation*: Memungkinkan mendeteksi karyawan yang melanggar aturan korespondensi bisnis menggunakan kata-kata kunci, karyawan yang terlalu banyak berbicara dengan non-karyawan, karyawan yang menyalin terlalu banyak informasi ke media eksternal. Selain itu, memungkinkan untuk menyimpan catatan waktu kerja karyawan, memantau karyawan yang

mengunjungi situs yang tidak sah atau mencari pekerjaan, menyediakan statistik penggunaan aplikasi, membantu memperkirakan iklim psikologis dalam tim kerja dan menentukan kemajuan adaptasi karyawan baru.

7. Komunikasi melalui jaringan sosial dan gamifikasi

Kelompok kerja dibentuk dalam jaringan sosial sehingga karyawan dapat saling bertukar pengetahuan dan pengalaman. Motivasi dan keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui gamifikasi.

Otomatisasi Sistem Manajemen SDM harus diimplementasikan dalam tahapan berikut (Pulyaeva et.al, 2019):

1. Menentukan tujuan proses otomatisasi
2. Membuat daftar fungsi yang memerlukan sistem otomatis
3. Menentukan kategori produk *software*
4. Memilih *software* dengan mempertimbangkan tugas dan tujuan otomatisasi.

Dalam hal ini perlu mempertimbangkan tidak hanya harga dan fungsi tetapi fleksibilitas serta kemampuan adaptasi sistem terhadap spesifikasi masing-masing organisasi serta spesifikasi undang-undang tenaga kerja.

5. Memperkenalkan dan mendukung sistem yang harus diawasi oleh manajer personalia dan manajer IT perusahaan.

KESIMPULAN

Pertumbuhan ekonomi digital yang terus melaju menuntut adanya penyempurnaan dalam pembentukan dan penggunaan modal insani. Kesuksesan perusahaan saat ini dipengaruhi oleh

keberhasilannya dalam menerapkan teknologi digital yang dalam hal ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan harus bisa memastikan bahwa setiap sumber daya manusia mampu menggunakan sistem digital, baik dalam proses administrasi, produksi, pemasaran, maupun pengembangan bisnis perusahaan.

Pembentukan keterampilan profesional yang cocok untuk ekonomi digital tentu akan membutuhkan lebih banyak perhatian pada pembentukan dan pengembangan kompetensi ilmu, teknologi, teknik dan matematika. Peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru dan mempertahankannya akan tergantung pada kemampuan tenaga kerja untuk memahami teknologi baru dan dapat berinteraksi dengannya. Di sisi lain, ekonomi digital membutuhkan modal insani dengan kualitas baru berdasarkan kreativitas.

Otomatisasi Sistem Manajemen SDM menjadi bagian yang sangat penting dalam mencapai efisiensi proses bisnis. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi memungkinkan untuk mengotomatiskan Sistem Manajemen SDM meskipun tidak seluruh sub-sub Sistem Manajemen SDM bisa diotomatiskan dan dikomputerisasikan. Fungsi dan proses manajemen SDM menjadi lebih cepat, murah, dan akurat sehingga lebih efisien dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Aiming for Strategic e-HRM: Motives and Consequences of e-HRM Implementation in an MNC

Esti Margiyanti Utami

Keunggulan Bersaing Dalam Ekonomi Digital Melalui Kualitas Sumber Daya Manusia

<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/978-1-78714-315-920161007>

Automation in human resources management: market review, <http://www.hr-portal.ru/article/sredstva-avtomatizacii-kadrovoy-deyatelnosti-bzor-rynka>

Borzunov, A. A. 2017. *The importance of personnel direction to ensure the economic security of the company in transition to a digital economy*

<http://vectoreconomy.ru/images/publications/2017/7/economicsmanagement/Borzunov.pdf>

Glaeser, E, La Porta, A, Lopez-de-Silanes, F, Shleifer, A. 2004. *Journal of economic growth*, **9(3)**, 271-303

Golovina, T.A, Avdeeva, I.L, Parakhina, L.V. 2014. *Issues of modern economics*, **3**, 6

Golovina, T. A., Polyanin, A. V., & Rudakova, O. V. (2017). Development of the system of state strategic management of business structures based on the capabilities of the new digital economy model. *Bulletin of the Voronezh State University. Ser. "Economics and Management"*, **2**, 13-18.

Obeidat S M 2017 *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* **5** (2) 222– 41

Parakhina, V.N., Boris, O.A., & Timoshenko, P. N. 2017. *Integration of social and*

innovative activities into industrial organization. In G. Popkova, V. E. Sukhova, A. F. Rogachev, Y. G. Tyurina, O. A. Boris, & V. N. Parakhina (Eds.), *Integration and Clustering for Sustainable Economic Growth* (pp. 225-242). Cham, Switzerland: Springer International Publishing AG

Pasquinelli, Matteo. 2017. *Machines that Morph Logic: Neural Network and The distorted Automation of Intelligence as Statistical Inference. Logic Gate: The Politics of The Artifactual Mind*. Glass Bead

www.glass-bead.org/article/960

Polyanin, A. Pronyaeva, L. Golovina. T. Avdeeva, I. Polozhentseva, Y. 2017. *Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020: From Regional Development Sustainability to Global Economic Growth, 29th Int. Business Information Management Association Conf. (IBIMA)*, pp. 2166-2180

Polyanin, Andrey , Golovina, Tatyana , Avdeeva, Irina and Vertakova, Yulia. 2019. Specificity of human capital in the conditions of digital transformation of business organizations. MATEC Web of Conferences **265**, 07012

<https://doi.org/10.1051/mateconf/201926507012>

Pulyaeva, VN. 2018 *Human resources management in knowledge economy*

- (Moscow: SMU Publishing house)
159
- Pulyaeva, V. Kharitonova, E. Kharitonova, N. Shchepinin, V. 2019. Practical Aspect of HR Management in Digital Economy. IOP Conference Series Material Science and Engineering 497 (1):012085
- Reinert, E. S. 2007. *How Rich Countries Got Rich and Why Poor Countries Stay Poor*. Constable, London.
- Solovyova, L. P. 2011. Corporate social responsibility at the meso and micro levels. *Economy. Taxes.Right*, 6, 116–126.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Keunggulan Bersaing (Competitive Advantage)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Ustaev, R.M. Parakhina, V, N. Patrick, E. and Novikova, E, N. 2018. Human Capital In Digital Economy: Modern Trends And Innovative Development Opportunities. The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences
- Vertakova, Yu.V. 2018. Economics and Management, **7(153)**, 54-64
- Vlasenko, M. N. 2015. Programmno-celevoj metod podgotovki specialistov ehkonomicheskoy bezopasnosti organizacii. *University Bulletin (State University of Management)*, 12, 294-297. (In Russian).