

HR-DIGITAL: цифровые технологии в управлении персоналом

HR-DIGITAL: digital technologies in personnel management

Битлова Альфия Анваровна

к.э.н., доцент кафедры управления в социальных и экономических системах УГАТУ

Biglova Alfuya Anvarovna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management in Social and Economic Systems, UGATU

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами. Для того чтобы поддерживать конкурентоспособность, повышать эффективность деятельности компании, необходимо привлекать квалифицированный персонал. Ключевыми показателями эффективного предприятия, способствующими этому, выступают стремительное принятие решений, мобильность и диджитализация. В статье отражены примененные технологии, также вопросы автоматизации в HR.

Abstract: The article is devoted to the consideration of digital technologies in human resource management. In order to maintain competitiveness, improve the efficiency of the company, it is necessary to attract qualified personnel. Rapid decision-making, mobility and digitalization are the key indicators of an efficient enterprise that have contributed to this. The article reflects the applied technologies, as well as the issues of automation in HR.

Ключевые слова: цифровые технологии, персонал, человеческие ресурсы. Digital technologies, HR.

Keywords: digital technologies, personnel, human resources. Digital technologies, HR

Переход к сетевой цифровой экономике способствует тому, что предприятия занимаются поиском инновационных путей при помощи Digital-стратегий. Большая часть действующих субъектов в той или иной степени перешла на автоматизацию процессов в сфере управления человеческими ресурсами. При помощи технологий реализуется более эффективный подбор персонала в компанию [1], совершенствуется учет кадров, а также ускоряется возможность получения обратной связи от работников.

Предприятия, стремящиеся к развитию своих бизнес-процессов в сфере управления человеческими ресурсами, применяют компьютерные технологии лишь для цифр, однако уже с целью исследования более четкой HR-аналитики, а также данных о

рынке и расчета определенных прогнозов, дистанционного обучения сотрудников. Все это дает возможность уменьшить расходы компании и акцентировать интерес на сотрудниках.

Надо отметить, что первый шаг HR - Digital прошел в 2016 году и в настоящее время цифровые технологии в управлении персоналом находятся на этапе начального развития [1]. Диджитализация предприятия базируется на внедрении в деятельность хозяйствующего субъекта мобильных приложений. Мобильные приложения выступают ключевыми платформами для развития HR-технологий. Все это способствует уменьшению трудоемкости HR-функции, увеличивая результативность в сфере управления человеческим капиталом [8].

Можно отметить следующие наиболее известные и часто применяемые направления в HR-Digital (рисунок 1):



Рисунок 1 - Направления в HR-Digital

Цифровизация кадровых подразделений дает возможность повышать рентабельность и активно развивать бизнес, отказываясь от неэффективных процессов. Например, можно увидеть, как отделы рекрутмента в крупных компаниях уже заменяются цифровыми решениями. Те же ERP-системы (enterprise resource planning) забирают на себя адаптацию и администрирование персонала, ERP-системы

применяется для планирования ресурсов компании, ведения налогового учета или планирования кадровой нагрузки. По данным исследования консалтинговой компании KMDA, 64% компаний считают цифровую трансформацию важнейшей целью бизнеса, необходимой для противостояния современным вызовам, в рамках которой цифровизация HR-процессов — один из ключевых этапов.

На данный момент многие организации только начинают автоматизировать HR-процессы, используя такие продукты, как CRM-системы для постановки и контроля задач (Asana, Trello); сервисы для автоматизации поиска и найма кандидатов (GoRecruit, Exterion); платформы для поиска проектных исполнителей (Naimix, Arboplan); сервисы, которые автоматизируют документооборот и выплаты подрядчикам и временным сотрудникам (Solar Staff) [4].

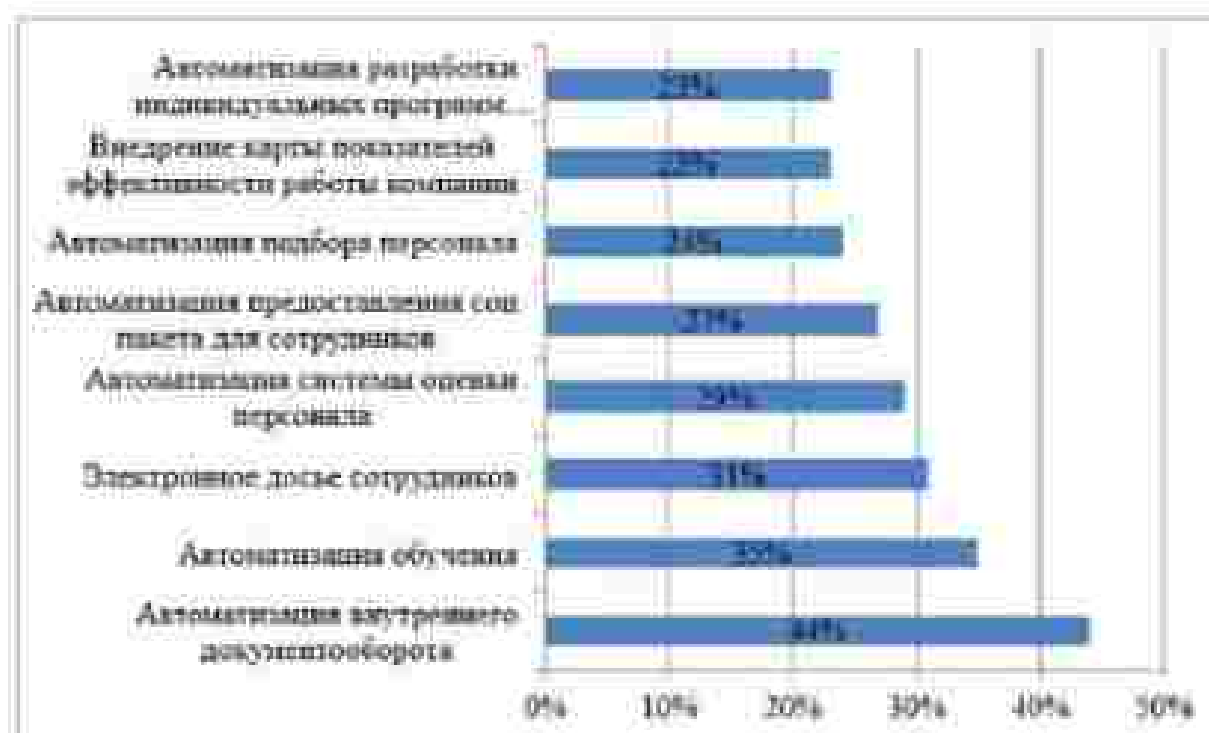


Рисунок 2 – Основные направления автоматизации в сфере HR.

HR-аналитика является традиционным инструментом для преобладающего количества кадровых менеджеров. Проведенный анализ Работатали показал, что 56% отечественных предприятий применяют HR-аналитику. Однако лишь у 7% имеется в штате HR-аналитик [7].

HR-специалисты и топ-менеджеры предприятий и организаций полагают, что для более эффективной деятельности и принятия решений необходимо осуществлять сбор и анализ информации о собственном персонале.

Также надо отметить, что неотъемлемым элементом в управлении персоналом является система развития и обучения. Предприятия внедряют свои способы и методы, формируют эффективные системы внутри компании.

Сегодня не много компаний, которые находились бы на этапе полной цифровизации HR-процессов, когда в разработанную структуру интегрируются последние решения.

HR-рынок: от low-code платформ на основе которых разрабатываются корпоративные приложения до машинного обучения, которое отвечает за постоянное развитие построенной HR-системы. Но наблюдаем, что тренд цифрового HR выходит далеко за рамки крупного бизнеса, над этим задумались и средний, и малый бизнес.

Индекс цифровизации отечественных предприятий равен 3,84, западных — 2,08, 25% из них компаний еще не могут перешагнуть ступень «базового HR» и никто пока не достиг высшей точки — «интеллектуального HR» (но 9% уже на пути к ней) [3,6]. Лидерами по внедрению мировых практик стали финансы и банки, ИТ и телеком, металлургия и горная промышленность. Немного отстают от передовиков медиа и интернет, розница и фарма. Хуже обстоят дела с диджитализацией у производства, транспорта и логистики, нефтегазовой отрасли, а также сферы по предоставлению профессиональных услуг. В аутсайдерах оказались образование, строительство и энергетика.

Американская компания Grand View Research прогнозирует, что к 2025 году рынок HR-технологий достигнет \$30 млрд. Основным катализатором роста станет развитие решений Performance and Talent Management. Ожидается, что в ближайшем будущем более 10 млн соискателей будут смотреть автоматизированные советы о том, как повысить свой рейтинг в алгоритмах подбора вакансий. Еще одна тенденция, которая наблюдается на мировом рынке HR-Tech, — рост числа решений по модели SaaS [3,9].

Можно выделить основные направления в электронном обучении человеческих ресурсов, которые представлены на рисунке 3.



Рисунок 3 - Основные направления в электронном обучении человеческих ресурсов

Однако ключевой проблемой приобретения для применения в компании определенной цифровой технологии выступает не значительная стоимость или сложность, а их обезличенность. Тем не менее надо выделить основные положительные моменты применения таких технологий: точность, доступность информации, управление и связь с удаленным персоналом, возможность синхронизированной работы кадровых отделов с иными подразделениями компании. Предприятия стремятся внедрению таких digital-технологий, как джоб-сайты, социальные сети и спектр онлайн-инструментов. В качестве примера компаний, которые используют перечисленные технологии, можно назвать: РЖД, Сбербанк, Газпром, МВБ и т.д.

Ключевые направления, которые в будущем будут оказывать влияние на работу HR, показаны на рисунке 4.



Рисунок 4 – Ключевые направления, которые в будущем будут оказывать влияние на работу HR

Таким образом, ключевой целью HR в digital является формирование взаимосвязей всех HR-этапов и процессов. Отличаются тренды в управлении персоналом, адекватные вызовам текущего и будущего периода: формируется HR – Digital.

Путь от «бумажной» работы до собственного цифровизированного пространства сложен, но неизбежен. Это особенно важно на фоне роста числа проектных исполнителей и повсеместного интереса к фрилансу. А если у организации недостаточно ресурсов для развития внутренних HR-систем, то российский рынок уже предлагает массу готовых решений, которые можно взять за основу для цифровой трансформации.

Библиографический список

1. Семёнов, А.Н. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / А.Н. Семёнов, В.А. Ступкина. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2019. - № 4 (243). - С. 350-352.
2. Атнаев А.Т., Кабирова Э.И. Анализ актуальных проблем трудоустройства молодежи в г.Уфа// В сборнике: Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России. Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2020. С. 83-89.
3. TAGLINE Рейтинги и обзоры digital-рынка. «Каталог компаний Тэглайн». Режим доступа: <https://tagline.ru/companies/a/> (дата обращения: 14.11.2021).
4. Журнал Mail.ru Cloud Solutions об IT-бизнесе, технологиях и цифровой трансформации. HR-tech: цифровые технологии в найме персонала. Режим доступа: <https://mc.mail.ru/blog/hr-tech-cifrovye-tehnologii-v-naime-personala> (дата обращения: 14.11.2021).
5. Гайнанов Д.А., Мигранова Л.И. Новые возможности и потери на рынках образовательных услуг и труда в условиях пандемии// В сборнике: Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России. Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2020. С. 27-30.
6. Исследование (оценка прогнозы аналитиков) Режим доступа: <https://ict.moscow/research/> (дата обращения: 20.11.2021).
7. Работару Режим доступа: <https://prostolabota.ru/> (дата обращения: 20.11.2021).
8. Кошнатова А.В., Сайфуллина Л.Д. Влияние цифровых трансформаций на кадровую политику организаций // В сборнике: Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России. Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 2020. С. 234-239.
9. Биккина И.А., Шарафиева Л.Ф. Инновационные технологии в управлении организации процесса образования// Наука Красноярск. 2019. Т. 8, № 5-4. С. 22-28.