

Цифровизация процессов управления персоналом

Научный руководитель – Бугаева Марина Вячеславовна

Белоконева Анастасия Михайловна

Студент (бакалавр)

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) Донского государственного технического университета, Экономический факультет, Экономика, Шахты, Россия

E-mail: belokoneva.nastua@yandex.ru

На протяжении многих лет, в системе управления персоналом важным остается тот факт, что для успешного развития компании, вне зависимости от ее статуса, необходима оптимизация всех имеющихся ресурсов, а главным образом человеческих. Можно смело сказать, что цифровизация изменила базовые принципы офисной работы. Благодаря автоматизации многих операций, больше не требующих использования ручного труда, современным сотрудникам не приходится привязываться к определенному месту работы.

Стремительное развитие цифровых технологий оказало весомое влияние и на менеджмент, в деятельности которого неотъемлемой частью становятся такие составляющие как:

ERP - системы (программный пакет, с помощью которого осуществляется планирование ресурсов предприятия);

CRM - системы (программное обеспечение, созданное для управления взаимоотношениями с клиентами).;

BPM (программные продукты для управления бизнес-процессами);

HRM - системы (программное обеспечение, созданное для автоматизации управления человеческими ресурсами).

Цифровая трансформация формирует не только новые требования, связанные с изменением управления в целом, но и создаёт новые возможности управления персоналом, связанные с постоянными изменениями и инновациями. Основной базой цифровизации являются три составляющие: технологическая, коммуникационная и образовательная. Организации необходимо непрерывно развивать данные направления, и тем самым делать своих сотрудников более гибкими, активными и результативными. Многие компании стремятся получить в свой штат молодых, целеустремленных людей. Одной из возможностей для этого является развитие SMM (от англ. Social MediaMarketing - маркетинг в социальных сетях). Современные молодые люди, так называемое поколение Y и Z, зачастую заменяют реальное общение на общение в социальных сетях, поэтому развитие направления SMM в HR очень актуально на современном этапе. Через социальные сети специалист кадровой службы может работать как по повышению имиджа компании и увеличения ее привлекательности среди потенциальных претендентов, так и с уволенными сотрудниками. Данное направление очень перспективно для поиска потенциальных кандидатов. Когда HR специалист читает резюме кандидата, то за словами он, зачастую, не может разглядеть истинное лицо человека. Просмотрев же страничку кандидата в социальных сетях, можно сделать выводы о его интересах, целях, образе жизни, идеалах [2]. Использование цифровых технологий при поиске персонала снижает стоимость подбора и сроки поиска кандидата. Современные программы для управления человеческими ресурсами помогают руководству создавать прогнозы возможного ухода сотрудника и посчитать возможность прохождения испытательного срока. Следует отметить и созданные программы, которые собирают данные о каждом сотруднике в организации. Смысл данных программ состоит в формировании общей базы данных, которая даёт полную информацию о необходимом

кандидате, его интересах, возможностях, наградах, нарушениях, если они имеются. Это своего рода расширенное резюме, данные которого можно использовать при планировке повышении квалификации, перевода в другой отдел или на другую должность [1].

Так, необходимо указать приложение Resume Matching, позволяющее, определив в системе неформализованное описание вакансии, найти по обширной базе наиболее подходящего кандидата;

Job Standardization - приложение, с помощью которого в систему вводится необходимое описание для требуемой вакансии. Выделенные категории помогают найти вакансию с уже существующими правилами найма, должностной инструкцией, зарплатой и т.д.;

Employee Flight Risk Prediction - приложение, которое составляет прогноз вероятного оттока ценных сотрудников из организации.

Но по сравнению с зарубежными компаниями, ни одна российская компания не соответствовала стадии «интеллектуальный HR». Зарубежные стартапы и HR-Tech-вендоры пока не стремятся в Россию. Основная причина — особенности местного рынка и действующее законодательство в сфере защиты персональных данных. Одной из немногих западных компаний, которая сделала большие инвестиции в локальную российскую инфраструктуру, стала SAP SuccessFactors.

По данным статистики Финансы и Банки, Металлургия и Горная добыча, IT и Телеком являются лидерами и внедрили лучшие мировые практики цифровизации HR. Группа со средними темпами автоматизации и цифровизации HR (догоняющие) - это Нефть\Газ, Профессиональные услуги, Производство и Логистика. Энергетика, Строительство, Образование оказались в аутсайдерах по цифровизации HR процессов.

Причинами более низкого уровня развития HR в России специалисты Государственного университета управления называют:

1. Ограничение федеральным законом № 152-ФЗ «О персональных данных», затрудняющим использование современных зарубежных технологий, т.к. они представлены в облаке и имеют центр обработки данных за рубежом.

2. Нехватку бюджета на автоматизацию - только 18% компаний имеют бюджет на внедрение цифровых технологий.

Эту проблему можно решить, выделив основные задачи в управлении персоналом с учетом цифровизации:

- организации должны выработать собственную HR-стратегию. Переход на мобильные платформы и цифровой образ мышления является приоритетным направлением;

- внутри компании необходимо производить обмен цифровыми стратегиями и опытом для дальнейшего развития;

- расширять и развивать цифровое мышление, а также передавать практический опыт с целью дальнейшего применения.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современном мире большую роль имеет информация, именно поэтому цифровизация сильно облегчает процессы управления персоналом, но не все предприятия готовы к таким изменениям. Только с осознанием сущности и важности цифровизации компания может стать на прогрессивный путь.

Источники и литература

- 1) Горностаева Ж.В., Стрекалов Н.С. Применение информационных систем при отборе персонала // Предпринимательство и инновации: путь к синергии: сборник научных трудов II Всероссийской научно-практической конференции (г. Шахты, 30 ноября 2018 года). Институт сферы обслуживания и предпринимательства, филиал ДГТУ. 2019. С. 265-268.

- 2) Туркулов А.В., Бугаева М.В. Организационная культура как фактор повышения эффективности управления персоналом в контексте цифровизации экономики // Экономический рост как основа устойчивого развития России: сборник статей V Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 30-летию образования налоговых органов РФ. 2020. С. 448-452.