

Секция «Управление персоналом: вызовы XXI века для коммерческих и государственных организаций»

## Использование цифровых технологий в HR-сфере в контексте цифровизации адаптации персонала

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Пирогова Е.Ю.<sup>1</sup>, Селезнёва А.А.<sup>2</sup>

1 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: pirogova-01@mail.ru*; 2 - Московский государственный областной университет, Москва, Россия, *E-mail: pirogova-01@mail.ru*

Резкое изменение социально-экономического ландшафта в связи с пандемией новой коронавирусной инфекцией привела к тому, что и в мировой, и отечественной практике произошел существенный сдвиг в интенсивности цифровой трансформации, который большинством экспертов прогнозировался в лучшем случае к 2030-м годам. Действием же COVID-19 можно объяснить действие существенных технологических изменений, в частности ускорение последствий долгосрочных трендов: исчезновение ряда устаревших профессий, появление прежде неизвестных специальностей, ведение бизнеса в условиях дистанционной работы, внедрение большего количества новых технологий в компании и многое другое. Введение цифровизации серьезно преобразила такие отрасли, как телекоммуникация, финансовые услуги, ритейл, автопроизводство, новые технологии активно проникают в область здравоохранения, образования, гостиничного бизнеса и другие отрасли: появились новые возможности моделирования сценария развития ситуации (прогнозирования), анализа будущего, большую роль играет оптимизация ресурсов, проигрывание сценариев, просчитывание рисков [4]. В HR-сфере цифровизация в первую очередь создала условия для значимого прогресса в плане высвобождения бюджета времени HR-специалистов из-за цифровизации рутинных операций, однако значимой остается проблема учета информации и работы с документацией, лежащей на работниках кадровых подразделениях организаций [2]. Важным прорывным элементом использования современных IT-технологий в сфере HR стало применение машинного обучения и нейросетей в задачах рекрутинга, а также переход к цифровизации вопросов дополнительного обучения, повышения квалификации и переобучения персонала организации. Использование дистанционных цифровых технологий становится рутинной операцией и не вызывает негативного восприятия у сотрудников и руководителей, что позволяет поднять вопросы о расширении сфер использования цифровых решений в иных вопросах управления человеческими ресурсами организации, в частности, на этапе адаптации и организационной социализации новых сотрудников компании. Адаптация является важным этапом вхождения человека в организацию, и вопрос эффективного сопровождения данного процесса представляется чрезвычайно важным [1]. Актуальными эти аспекты делают также значимые предстоящие изменения на рынке труда в связи с объявленным приостановлением или закрытием деятельности на территории Российской Федерации значительного количества международных компаний с большим количеством сотрудников. Можно прогнозировать перераспределение на рынке труда значительного количества состоявшихся профессионалов, обладающих современными компетенциями и разделяющих международные корпоративные стандарты, но оказавшихся в условиях вынужденной смены работы по независящим от них причинам. Логично в среднесрочной перспективе ожидать рост конкуренции за рабочие места и поиск оставшимися на российском рынке наилучших кандидатов на существующие и перспективные вакансии. В целом можно говорить о нескольких основных треках, дающих возможность применять IT-технологии в контексте

адаптации персонала: разработка и развитие на портале организации отдельного раздела с соответствующей нормативной базой и описанием технических сторон регламентов взаимодействия с сотрудниками; проведение welcome-тренинга, содержащего в себе яркое представление организации, ее миссии, целей, информацию об организационной структуре системы управления и иную необходимую информацию; внедрение электронных курсов или организация системы вебинаров в целях первоначальной подготовки сотрудника к выполнению его трудовых функций; разработка чат-ботов для быстрой обратной связи по рутинным вопросам; создание корпоративного приложения для новых сотрудников, которое объединит в себе всю необходимую информацию для успешного процесса адаптации в той или иной организации [3]. В исследовательских целях был проведен опрос студентов, обучающихся в Московском государственном областном университете по направлению подготовки «управление персоналом» в контексте обладания информацией и ожиданий от развития цифровизации в HR при адаптации персонала. Полученные результаты демонстрируют высокую оценку у будущих специалистов по следующим направлениям: исключение бумажной документации, автоматизация процессов подбора и ведения отчетности; повышение экономической и социальной эффективности; рост заинтересованность потенциальных соискателей; улучшение позиций HR-бренда компании.

### Источники и литература

- 1) Бондарева А.С. Механизм управления процессом адаптации персонала на современном предприятии // Экономика и государство: эффективное управление и взаимодействие. – с. 26-29. – 2019.
- 2) Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере hr: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 1-3 (115). С. 30-34
- 3) Истратий А.Ю., Козлова Е.Г. Обучение персонала в условиях дистанционной занятости // В сборнике: Россия и мир: развитие цивилизаций. Преобразования цивилизационных ценностей в современном мире. Материалы XI международной научно-практической конференции: : В 2-х ч.. Москва, 2021. С. 109-112
- 4) Ногоева Г.Д., Муратова А.М. Цифровая трансформация в сфере управления человеческими ресурсами (HR) // М. Рыскулбеков атындагы Кыргыз экономикалык университетинин кабарлары. 2020. № 1 (48). С. 100-102