

СТАТЬЯ: ЦИФРОВИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ

Аннотация: В статье рассматривается актуальная тема цифровизации системы управления человеческими ресурсами. Важность внедрения цифровых технологий в HR-сферу позволяет многократно повышать эффективность управления людьми, что неизменно приводит к повышению производительности труда и кадрового потенциала организации. Компании по всему миру охотно вкладывают в цифровые технологии, которые в будущем помогут им в работе с персоналом.[6]

Ключевые слова: цифровизация, управление, человеческие ресурсы, HR-процессы, чат-боты, цифровые технологии, скрининг-резюме, Digital-рекрутинг, онлайн-анкета, геймификация, обратная связь

DIGITALIZATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: ESSENCE AND SIGNIFICANCE

Abstract: The article discusses the current topic of digitalization of the human resource management system. The importance of introducing digital technologies into the HR sphere allows us to repeatedly increase the efficiency of people management, which invariably leads to an increase in labor productivity and human resources potential of the organization. Companies around the world are willing to invest in digital technologies that will help them work with staff in the future.[6]

Keywords: digitalization, management, human resources, HR processes, chatbots, digital technologies, resume screening, Digital recruiting, online questionnaire, gamification, feedback

Компании работают над автоматизацией ключевых HR-процессов, внедряют инструменты прогностической аналитики, приложения для сотрудников, чат-ботов, обучающие платформы и электронный документооборот. Все это – инструменты создания цифрового опыта сотрудника и цифровой HR-экосистемы в организации

Под «цифровой трансформацией» понимают модернизацию и оптимизацию операционных процессов в различных сферах деятельности региона, отрасли, организации на основе использования современных информационных технологий с целью повышения эффективности и конкурентоспособности [3].

Цифровизация процесса управления персоналом – это процесс организации удобной цифровой среды для сотрудников с целью повышения их мотивации и заинтересованности в работе, а также улучшения HR-бренда самой организации.[1]

На сегодняшний день компании, которые игнорируют процесс диджитализации процесса управления персоналом, ухудшают свой HR-бренд, и вследствие этого в компании наблюдается высокая текучесть кадров или перенасыщенность сотрудниками взрослого поколения, что также приводит к неэффективности работы компании. Отсутствие цифровых технологий в системе управления человеческими ресурсами влияет на то, что сам процесс людьми становится неэффективным.

Актуальными направлениями цифровизации системы управления человеческими ресурсами в организации могут являться следующие:[7]

1. Digital-рекрутинг. Начальный этап приема сотрудника на работу должен сопровождаться digital-рекрутингом. Digital-рекрутинг предполагает автоматизацию поиска и найма, общение соискателя с виртуальным рекрутером, а именно создание так называемых чат и аудио-ботов. Чат-боты работают следующим образом: когда соискателем выбрана интересующая его вакансия, то ему приходит сообщение от бота, который и будет проводить первичное собеседование. В ходе переписки

кандидат отвечает на стандартные вопросы с односложными ответами, требующими ответа да/нет. Аудио-боты работают по схожему принципу: кандидат либо сам звонит на номер, предлагаемый компанией, либо заполняет соответствующую анкету на сайте, и в течение минуты с ним связывается голосовой помощник, который также проводит первичное интервью. Когда с данными соискателями связывается менеджер по персоналу, то он уже имеет представление о кандидате, с которым разговаривает.[4]

2. Скрининг-резюме соискателя. Автоматический скрининг резюме позволяет проводить оценку и отбор кандидатов по ключевым требованиям вакансии, таким как опыт работы, сфера деятельности, квалификация, знание определенных технологий и так далее. Скрининг-резюме не только позволяет упростить процесс поиска соискателей, но и сокращает его время.

3. Онлайн-анкета для соискателя. Данный инструмент упрощает процесс найма персонала и избавляет руководство от многочисленной бумажной работы.

4. Геймификация. При адаптации персонала важно использовать геймификацию, которая позволяет лучше понять процесс работы в компании. Геймификация может способствовать повышению мотивации штатного персонала, так как она, например, может быть использована при построении рейтинга сотрудников. В рамках построения рейтинга–геймификация позволяет лучше оценить способности работника. Геймификация – это, по сути, технология адаптации игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлеченности сотрудников в процесс. Геймификация в обучении представляет собой систему тренировок персонала в кейсовых и игровых методиках, в ходе которых воспроизводится какая-либо рабочая ситуация (начиная от различных вопросов, которые может задать клиент, заканчивая отработкой навыков общения).

Другим вариантом обучения персонала является использование внутреннего портала электронного обучения. Данные программы сотрудники могут проходить без отрыва от рабочего места. Руководство компании может закупать необходимые курсы, вебинары для обучения персонала, которые будут храниться в одной общей базе. Каждому сотруднику должен предоставляться доступ на портал, где они каждый месяц смогут проходить предлагаемые курсы. Этот портал должен быть доступен как с компьютеров работников, так и с мобильных устройств, чтобы была возможность заниматься в любое удобное время. Этот электронный портал позволяет значительно сократить время и ресурсы, которые обычно затрачиваются при обучении персонала.[4]

5. Непрерывная обратная связь. На сегодняшний день сотрудники хотят иметь регулярную обратную связь. Современные автоматизированные процессы позволяют менеджерам, затрачивая минимум времени, непрерывно взаимодействовать с сотрудниками. Наилучшим способом данного взаимодействия будет являться использование мобильных приложений или социальных сетей. Так как многие сотрудники работают в командах, то управление эффективностью не должно быть единичным, оно должно быть локальным. Быстрая, оперативная, регулярная обратная связь повышает мотивацию сотрудника, его вовлеченность в работу, благодаря чему улучшается и качество его работы.

6. Цифровизация процесса управления талантливыми сотрудниками.

Система управления талантами может выступать в качестве оптимизации производительности каждого сотрудника, организации в целом, что в конечном итоге должно сократить расходы компании. Компаниям можно включать в систему управления персоналом такие инструменты управления талантами, как Монолит: Персонал, тест Potential in Focus (PIF), линейка систем от SAP и т.д. Данные программы помогают руководителю лучше узнать своих сотрудников: выявить их сильные

стороны, которые нужно продолжать развивать; уточнить слабые стороны, которые необходимо нивелировать.[1]

7. Дистанционное корпоративное обучение. Предполагает возможность разработки онлайн-сервиса для проведения корпоративных обучающих игр, которые сократят время на обучения персонала. Внедрение виртуальной и дополненной реальности в процесс обучения персонала способно вывести качество обучения на новый уровень, а сам процесс сделать интерактивным и интересным. Также это влияет на снижение текучести кадров на этапах обучения персонала[5]

Все вышеперечисленные направления цифровизации системы управления человеческими ресурсами в бизнес-организации очень важно развивать, так интернет-пространство является неотъемлемой частью образа жизни, источника информации и канала коммуникации. Поэтому важно создать возможность решать многие производственные вопросы в онлайн.

Любая организация должна учитывать следующие принципы стратегии цифровой трансформации: нацеленность на повышение производительности труда персонала организации за счет стимулирования цифровой восприимчивости отдельных сотрудников; направленность на непрерывное развитие цифрового потенциала организации (инновационный характер); адаптированность, т. е. стратегия должна отвечать внешним изменениям, диктуемым реальным условиям рынка цифровых технологий и быстро реагировать на них.[2]

Таким образом, цифровизация сможет качественно повысить эффективность HR-процессов и изменит отношение сотрудников и кандидатов к компании. Это становится весомым преимуществом в борьбе за ценные кадры в системе управления человеческими ресурсами.

Список литературы

1) Дроздов И.Н., Лю Вэйсяо Цифровизация управления человеческими ресурсами в бизнес-организации: значимость и актуальные направления // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 6. – С. 2433–2444.

2) Кейс HEINEKEN: Что дает цифровизация HR-процессов и с чего начать [Электронная версия] [Ресурс: <https://hr-tv.ru/articles/chto-daet-tsifrovizatsija-hr-protssesov-i-s-chego-nachat.html>];

3) Король А. Д. Интеграция педагогических и информационных технологий в условиях цифровой трансформации образования [Электронная версия] [Ресурс: <http://ite.unibel.by>];

4) Мамина Р.И., Толстикова И.И. Поколение Z или поколение фиджитал в условиях деловой среды // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. – 2019. – № 3. – с. 149–159.

5) Попов Е.С., Дидковская Я.В. Цифровые компетенции специалистов поколения Y и Z в условиях цифровизации экономики // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: Материалы VI Международной научно-практической конференции. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. Екатеринбург, 2020. – с. 58–64.

6) HR-тренды: скоро ли ждать цифровой трансформации найма [Электронная версия] [Ресурс: <https://mcs.mail.ru/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdat-cifrovoj-transformacii-najma?ysclid=I961cxym3r244442411>];

7) 15 трендов в диджитализации рекрутинга и HR. Hr-portal.ru. [Электронная версия] [Ресурс: <https://hr-portal.ru/article/15-trendov-v-didzhitalizacii-rekrutingai-hr>].

**Помощь студентам
онлайн! Без посредников!
Без предоплаты!
<http://diplomstudent.net/>**

