

УДК 331

DOI: 10.26140/knz4-2019-0803-0022

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ СФЕРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

© 2019

Вертинова Анна Александровна, аспирант, ассистент
на кафедре экономики и управления

Бородина Дарья Михайловна, студент

Воронова Ксения Николаевна, студент

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
(690014, Россия, Владивосток, ул. Гоголя, 41, e-mail: kcenir@bk.ru)*

Аннотация. Ежегодно в мире происходят сотни изменений, например, трансформации экономических идей, изменения требований к цифровой политике. Эти изменения меняют и отношения к сотрудникам, развитию бизнеса и т.д. В статье представлены новые технологии, которые способствовали изменениям в сфере управления персоналом (HR), а также основные «цифровые» инструменты, которыми пользуется HR. Развитие и появление таких новых технологий способствует быстрому развитию такого направления как HR-Digital. Упор HR-Digital делает на подбор персонала, его обучение и развитие лояльного отношения сотрудников к компании. Основные элементы HR-Digital – это онлайн-обучение, возможность работать удаленно, big data и облачные технологии. Каждый из элементов по-особенному влияет на развитие сферы HR. Так, онлайн обучение позволило сотрудникам самим организовывать свое развитие, удаленный офис и облачные технологии сделали возможным общаться с коллегами по всему миру и из любой точки мира, big data сделала доступ к информации легче, ведь теперь она собрана в одном месте. Все это помогает не только в рутинной работе отдела HR, но еще и в развитии рекрутмента и бренда работодателя.

Ключевые слова: цифровые технологии, управление персоналом, персонал, digital-технологии, диджитализация, подбор персонала, рекрутмент, лояльность, big data, облачные технологии, digital workplace, возможность работать удаленно, онлайн-обучение, hr-бренд, социальные сети, workforce-management, технологии.

DIGITALIZATION OF THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SPHERE

© 2019

Vertinova Anna Aleksandrovna, post-graduate student, assistant
at the Department of Economics and Management

Borodina Darya Mikhailovna, student

Voronova Ksenia Nikolaevna, student

*Vladivostok State University of Economics and Service
(690014, Russia, Vladivostok, 41 Gogolya st. e-mail: kcenir@bk.ru)*

Abstract. Every year hundreds of changes occur in the world, for example, transformation of economic ideas and changes in the requirements of digital politics. Relationships with employees, business development, etc. also change. The article presents new technologies in the field of human resource management, as well as major digital instruments that contributed to its development. The development and emergence of such new technologies contribute to the rapid development of such direction as HR-Digital. The focus of HR-Digital is on a staff recruitment, learning and employee loyalty to the company. The main elements of HR-Digital are online learning, the ability to work remotely, big data and cloud technologies. Every element has a special influence on the development of HR. So, online learning allowed employees to organize their own development, remote office and cloud technologies made it possible to communicate with colleagues around the world and from anywhere in the world, big data made access to information easier, because now it is collected in one place. It helps not only in the routine work of the HR department, but also in the development of recruitment and the employer's brand.

Keywords: digital technologies, human resource management, staff, digital technologies, digitalization, recruitment, recruitment, loyalty, big data, cloud technologies, digital workplace, the ability to work remotely, online learning, hr-brand, social networks, workforce-management, technology.

Каждый год в мире цифровых технологий происходят изменения, которые касаются не только жизни общества, но и управления бизнесом. С помощью цифровых (digital) технологий трансформировалась организация бизнес-процессов. Данная проблема актуальна в связи с тем, что ускорившийся темп жизни предъявляет новые требования к компаниям, например, им необходимо постоянно следовать современным трендам, чтобы быть конкурентоспособными на рынке. В данной статье рассматривается то, каким образом развивается сфера управления персоналом в рамках digital-технологий.

Управление персоналом – это качественно организованная практическая деятельность, направленная на обеспечение организации персонала [1]. В данной сфере выделяются следующие процессы, на которые технологии оказали наибольшее влияние [2-9]:

1. Подбор персонала;
2. Обучение персонала;
3. Развитие лояльного отношения персонала к компании.

Стоит отметить, что важным элементом для многих digital-технологий служит возможность удаленной работы. Например, с помощью онлайн-обучения сотрудники могут самостоятельно организовывать свои действия. Селиванова Е.Ю. в своей работе выделила следующие плюсы онлайн-обучения [10]:

1. Оценка эффективности результатов обучения ста-

новиться точной и менее трудозатратой за счет компьютерных программ, обрабатывающих информацию;

2. Оперативно вносить корректировки в программы обучения, учитывая потребность в той или иной программе у сотрудников;

3. Организовать обратную связь от сотрудников. Эти плюсы позволяют нам с точностью определить, что данная форма обучения положительно влияет на век цифровых технологий.

Также если сотрудник не зависит от рабочего места, то в компаниях увеличивается количество персонала, который работает удаленно ради реализации определенного проекта, проще производится перемещение между филиалами компаний, особое внимание уделяется управлению талантами, что позволяет найти нестандартные решения для задач из разных сфер деятельности. Это становится особенно актуальным в рамках глобализационных процессов.

Следующий пример, digital workplace (цифровое рабочее место). В его основе лежат две идеи [11]:

1. Мобилизация, автоматизация и доступ к рабочему месту независимо от местонахождения сотрудника.

2. Новое понимание традиционного интранета.

Организовать данные технологии позволяют облачные технологии, сейчас проникают повсюду, в том числе и в HR. Например, можно одновременно с десятком коллегами из разных стран и городов работать с од-

ной базой данных, при этом не будет потеряно ни одно действие. Облачные технологии также позволяют хранить огромное количество информации (big data), что в дальнейшем позволит их проанализировать. Big data – еще один элемент необходимый для развития digital-технологий в hr. Безусловно, отделу HR и бизнесу необходимо разговаривать на одном языке, чтобы принимать верные и осознанные решения, основанные не на интуиции, а на статистических показателях и взаимосвязи прибыли и показателях оценки персонала. Однако, стоит отметить, что российское законодательство, а именно закон «О персональных данных» не всегда позволяет собирать необходимые личные данные [12].

На таком анализе может быть построена и административная деятельность, например, построение графиков смен, планирование загрузки персонала и т.д. Для этого созданы целые системы workforce management – методология планирования рабочего времени сотрудников [13]. Примерами комплексных систем управления персоналом, но уже в других кадровых процессах, также могут служить управление талантами и управление идеями. На рисунке 1 представлены основные шаги в управлении талантами и инструменты.



Рисунок 1 – Инструменты управления персоналом [14]

Поэтому управление талантами можно охарактеризовать как набор инструментов по поиску талантливых сотрудников, оценки и понимания их талантов, развитию талантов сотрудников и подготовка сотрудников к ключевым позициям в компании. Для того, чтобы грамотно составить карту развития сотрудника сейчас применяется такой метод как hr-аналитика (еще ее называют аналитикой талантов) [15]. На основе этого метода разрабатываются определенные принципы и алгоритмы, которые помогают идентифицировать работников, а также проанализировать по ним всю имеющуюся информацию.

Управление идеями предполагает такую систему, в котором любой сотрудник может предложить свою идею по развитию компании [16]. Особенно это важно для такого типа компаний, где мнение каждого сотруд-

ника имеет значение. Хотя сама концепция управления идеями развивается уже давно, однако с проникновением цифровых технологий в сферу HR она имеет иную оболочку: если раньше сотрудникам необходимо было собираться в «кружки качества», например, или доносить свою идею через множество других вышестоящих сотрудников, то теперь им нужно всего лишь зайти на специально созданную в компании платформу и внести предложение. Таким образом, все генерируемые идеи формируются в формализованный отчет, также их можно разделить на необходимые группы. Более того, сотрудники могут видеть идеи друг друга и развивать их.

Имидж компании всегда имел для нее огромное значение, однако сейчас он приобрел совершенно новое значение, так как за последние несколько лет возрос процент использования социальных сетей. Социальные сети – основополагающий элемент развития управления персоналом. Теперь hr-branding – это не только имидж, но и понимание того, что компания хочет донести до окружающей среды, какие ценности она готова предложить своим сотрудниками [17]. Согласно рисунку 2 hr-брендинг можно разделить на внутренний и внешний брендинг.

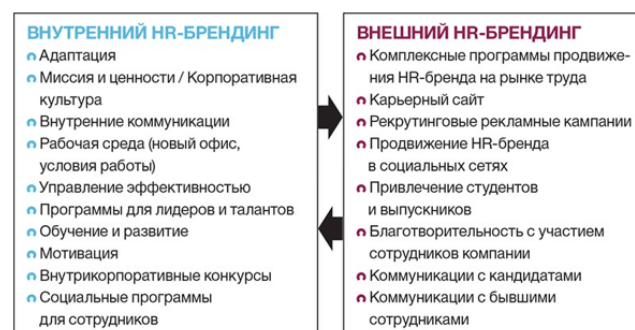


Рисунок 2 – Виды hr-брендинга [18]

Создание и продвижение HR-бренда становится не просто товаром, а инвестицией в повышение качества персонала, снижение текучести персонала и развитию лояльности сотрудников к компании. Социальные сети позволяют оценить hr-бренд как со стороны работодателя (корпоративный сайт, аккаунты в социальных сетях и т.д.), так и через оценку сотрудников (форумы, аккаунты сотрудников и т.д.).

Облачные технологии, возможность работать удаленно, big data, социальные сети особо сильно воздействовали на процессы рекрутмента персонала [19]. Так, специалисты, в основном, используют базы кандидатов, рабочие сайты и социальные сети для поиска персонала. Использовать эти инструменты можно следующим образом: сайты создаются с целью формирования автоматической базы данных, также человек, который ищет себе работу, может зайти на сайт прочитать о работе, обязанностях, которые он будет выполнять в течение рабочего дня, помимо просмотра вакансии, он также может оставить свое резюме под интересующей его вакансией. В системе всё группируется, следовательно, ни одна анкета не теряется и для каждого существует обратная связь. Это очень удобно для работника и для работодателя. Однако digital-рекрутмент пошел дальше: уже созданы и внедрены в работу некоторых компаний специализированные боты по проведению первичного интервью и оценке результатов кандидата. Искусственный интеллект становится неотъемлемой частью управления кадровых процессов [20]. Так, например, Сбербанк внедрил в свои процессы по управлению персоналом чат-бота, который может провести первичное интервью и ответить на 75% вопросов [21], а разработчики программного обеспечения Unitive используют искусственный интеллект, чтобы создать описание вакансий на основе фактической информации и проанализировать основные

пункты резюме (пол, возраст) по специально созданным алгоритмам, чтобы минимизировать риски в рекрутинге [22].

Ежегодно в мире происходит сотни изменений, трансформация экономических идей и изменений требований цифровой политики. Тем не менее, человеческий ресурс всегда был и будет основным фундаментом для любого развития. Поэтому сотрудники развиваются вместе с появлением новых технологий и способствуют быстрому развитию HR-Digital. Основная задача HR-Digital заключается в объединении кадровых процессов с процессами, происходящими в цифровой сфере. Так, с появлением новых технологий сотрудники отдела HR фокусируются на оптимизации вовлеченности сотрудников, их производительности и карьерном росте. Теперь помимо разработок управленческих систем сотрудникам HR необходимо разбираться и в IT-технологиях, чтобы создавать приложения и программы для программного обеспечения сотрудников. На сегодняшний день необходим индивидуальный подход к каждому сотруднику, а оптимизировать и скорректировать план по развитию отдельного сотрудника также помогут цифровые технологии. HR начинает говорить с бизнесом на одном языке, так как применение hr-аналитики позволяет подтверждать принятые интуитивно решения, аргументировать их ростом прибыли, например, или другими бизнес-показателями, а также найти совершенно новые взаимосвязи между показателями. Поэтому, благодаря использованию таких элементов в рамках управления персоналом, как облачные технологии, возможность работать удаленно, big data, социальные сети и искусственный интеллект, компании могут увеличить свой отрыв от конкурентов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Швецова Д.М. Digital-технологии подбора персонала // КЭ. 2017. №9. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/digital-tehnologii-podbora-personala>.
2. Семенова А. Н., Ступкина В. А. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Молодой ученый. — 2019. — №4. — с. 250-252. — Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/242/55864/>
3. Бараусова Е.А., Кудинова О.Л. Методический подход к управлению мотивацией персонала на основе моделей жизненных циклов // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 38-42.
4. Климанова Н.Г., Трифонова Т.А. Оценка сотрудников методом «тайный покупатель» как элемент системы управления персоналом // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 1 (6). С. 50-53.
5. Кифа Л.Л., Крючкова И.В. К вопросу о тенденциях развития персонала // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 175-177.
6. Антонова И.И., Ахмадеева Г.Ч. Развитие системы управления персоналом в условиях внедрения методологии бережливого производства // Балтийский гуманитарный журнал. 2014. № 2 (7). С. 51-53.
7. Демушина О.Н. Лояльность персонала и факторы её формирования // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2015. № 2 (11). С. 133-136.
8. Иванова Т.Н. Оценка персоналом эффективности корпоративного обучения // Балтийский гуманитарный журнал. 2015. № 2 (11). С. 143-149.
9. Шамалова Е.В., Глухова М.И. Исследование влияния элементов системы управления персоналом на уровень мотивации сотрудников в медицинских учреждениях России, США и Китая // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т. 7. № 2 (23). С. 367-370.
10. Селиванова Е.Ю. К вопросу о применении Digital – технологий в обучении персонала // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам VII междунар. науч.-практ. конф. — № 5(7). — М., Изд. «МЦНМО», 2017. — С. 124-128.
11. Опыт внедрения Digital workplace на Интранет-портале. Развитие сотрудников через оценку компетенций. Режим доступа: <http://hr-media.ru/opyt-vnedreniya-digital-workplace-na-intranet-portale-razvitiye-sotrudnikov-cherez-otsenku-kompetentsij/>
12. Федеральный закон от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных» с последними изменениями, внесенными Федеральным законом от 31.12.2017 N 498-ФЗ (ред 19). Режим доступа: <http://logos-pravo.ru/federalnyy-zakon-n-152-fz-o-personalnyh-dannyh>.
13. Акперов, И. Г. Информационные технологии в менеджменте: учебник / И. Г. Акперов, А. В. Сметанин, И. А. Коноплева. — М.: Инфра-М, 2013. — 400 с.
14. Управление талантами: как удержать и прокачать hipo-сотрудников / Moscow business school. — Режим доступа: <https://mbschool.ru/articles/hrm/upravlenie-talantami-kak-uderzhat-i-prokachat-hipo-sotrudnikov>
15. Руководство по HR-аналитике для начинающих / Talent Management. — Режим доступа: <https://www.talent-management.com.ua/3443-rukovodstvo-po-hr-analitike-dlya-nachinayushhih/>.

16. Управление идеями, или Как наладить процесс генерации предложений / Профессиональный журнал коммерсанта. Коммерческий директор. — Режим доступа: <https://www.kom-dir.ru/article/1242-upravlenie-ideyami>.

17. Digital HR — шаг в будущее// <https://www.hr-director.ru/article/67046-digital-hr-shag-budushchee-18-m3>.

18. HR-бренд / Директор по персоналу. — Режим доступа: <https://e.hr-director.ru>.

19. Проблемы функционирования современных информационных технологий в управлении персоналом. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-funktsionirovaniya-sovremennykh-informatsionnykh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom>.

20. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы. Режим доступа: <http://hr-elearning.ru/hr-digital-trendy-i-tehnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr/>.

21. Сбербанк запускает чат-бот на основе ИИ в системе Sberbank Markets / Журнал Плас. — Режим доступа: <https://www.plusworld.ru/daily/tehnologii/sberbank-zapuskayet-chat-bot-na-osnove-iskusstvennogo-intellekta/>.

22. Цикл статей «Тренды современного HR». 7. Переход HR-сферы в формат Digital. Итоги цикла / Websoft. — Режим доступа: <http://blog.websoft.ru/2017/12/hr-7-hr-digital.html>.

Статья поступила в редакцию 27.07.2019

Статья принята к публикации 27.08.2019