

© **София Андреевна Фадеева**
магистрант факультета экономики,
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: sofia.fadeeva.01@mail.ru

Sofia Andreevna Fadeeva
Master's student
at the Faculty of Economics,
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

© **Дарья Ильинична Кошкина**
кандидат экономических наук,
доцент, и.о. заведующего кафедрой
финансов
Владимирский филиал РАНХиГС,
г. Владимир
e-mail: koshkina-di@ranepa.ru

Daria Ilyinichna Koshkina
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor, Acting Head of
the Department of Finance
Vladimir branch of RANEPa,
Vladimir

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Application of digital technologies in the field of human resource management in the company

***Аннотация.** В современном мире цифровые процессы играют решающую роль в развитии конкурентоспособности и стимулировании инноваций компаний. При этом ключевым активом остаётся человек. В данной статье проанализирован опыт успешных компаний, который может быть полезен для осуществления собственных цифровых трансформаций.*

***Abstract.** In the modern world, digital processes play a decisive role in developing competitiveness and stimulating company innovation. The key asset remains the person. This article analyzes the experience of successful companies, which can be useful for implementing their own digital transformations.*

***Ключевые слова:** цифровизация, цифровые технологии, управление человеческими ресурсами.*

***Keywords:** digitalization, digital technologies, human resource management.*

Цифровые технологии играют ключевую роль в управлении человеческими ресурсами (HR) крупных компаний. Стартапы, специализирующиеся на автоматизации поиска и отбора персонала с применением искусственного интеллекта и технологий машинного обучения, становятся все более популярными на рынке HR-tech [3]. Они открывают новые перспективы и возможности.

Российский рынок HR-tech включает комплексные системы управления человеческими ресурсами, инструменты для автоматизации подбора, оценки и развития персонала, а также услуги по внедрению и поддержке этих решений. По оценке TAdviser, прирост показателя с 2017 г. составляет минимум 8 % [2].

В 2022 г. по отношению с 2021 г. рынок вырос на 10 % и достиг объема 29,2 млрд. рублей. По итогам 2023 г. HR-tech увеличился на 3 млрд. руб. Прогнозируется, что рынок продолжит расти (рисунок 1).

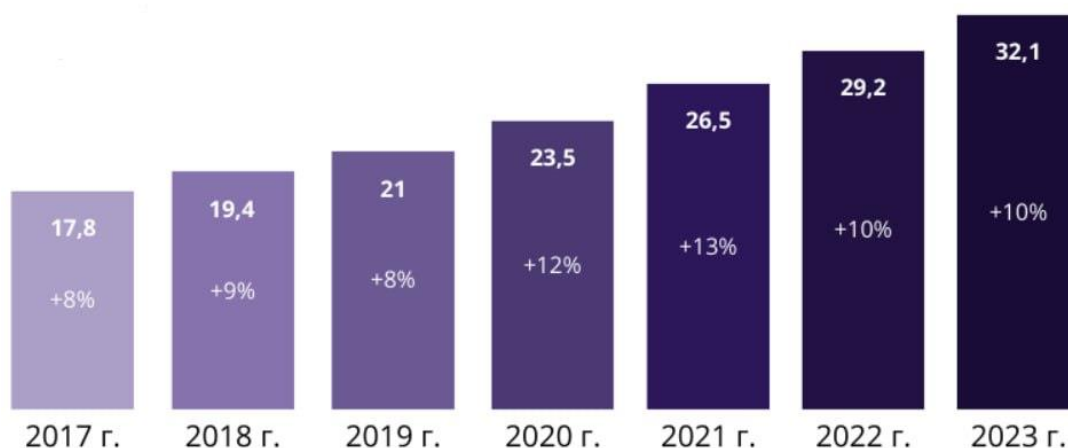


Рис. 1. Объем рынка HR-tech в России в 2017-2023 гг. (млрд. руб.) [2]

С развитием технологического прогресса цифровая трансформация становится неотъемлемой частью HR в организациях. Современные HR-тенденции включают гибкую занятость, автоматизацию процессов, диджитализацию, онлайн-бизнес, трансформацию, персонализацию и ориентацию на кадры.

Если ранее объектом цифровизации были процессы, то на данный момент трендом выступает аналитика вокруг человека и построение цифрового профиля.

Исследования как отечественных, так и зарубежных организаций демонстрируют, что рост производительности труда можно обеспечить за счёт грамотного управления человеческими ресурсами, уделяя особое внимание заботе о сотрудниках. Важнейшую роль здесь играет кадровый менеджмент, который разрабатывает стратегию, концепции и технологии управления персоналом, формирует кадровую политику и регулирует процессы принятия решений по вопросам, касающимся сотрудников.

Концепция управления человеческими ресурсами должна ориентироваться на рациональное и эффективное руководство персоналом с активным применением цифровых технологий. Цифровизация HR предполагает повышение прибыли на 22 %, увеличение продуктивности на 21 %, снижение количества прогулов на 37 % и уменьшение текучести кадров на 25 % [4].

Основная идея состоит в том, чтобы затраты на сотрудника оправдывались результатами его работы. Важно достичь баланса между затратами на персонал и полученными результатами, чтобы обеспечить положительную отдачу. Цифровые технологии в HR позволяют автоматизировать процессы, улучшить управление данными о сотрудниках,

предсказывать поведение персонала с помощью аналитики и снизить риски ухода сотрудников.

Эффективная концепция цифрового HR должна также включать в себя меры по развитию сотрудников, поддержанию высокого уровня мотивации и созданию условий для эффективной работы команды. Все это способствует достижению более высокой прибыли и продуктивности при снижении затрат и текучести кадров.

Динамичные изменения и конкуренция требуют инновационных подходов к управлению. Цифровизация и автоматизация рутинных задач способствует улучшению найма, обучения, развития и управления сотрудниками для достижения стратегических целей предприятия. Областью применения диджитализации могут быть как внутренние, так и внешние процессы (рисунок 2).

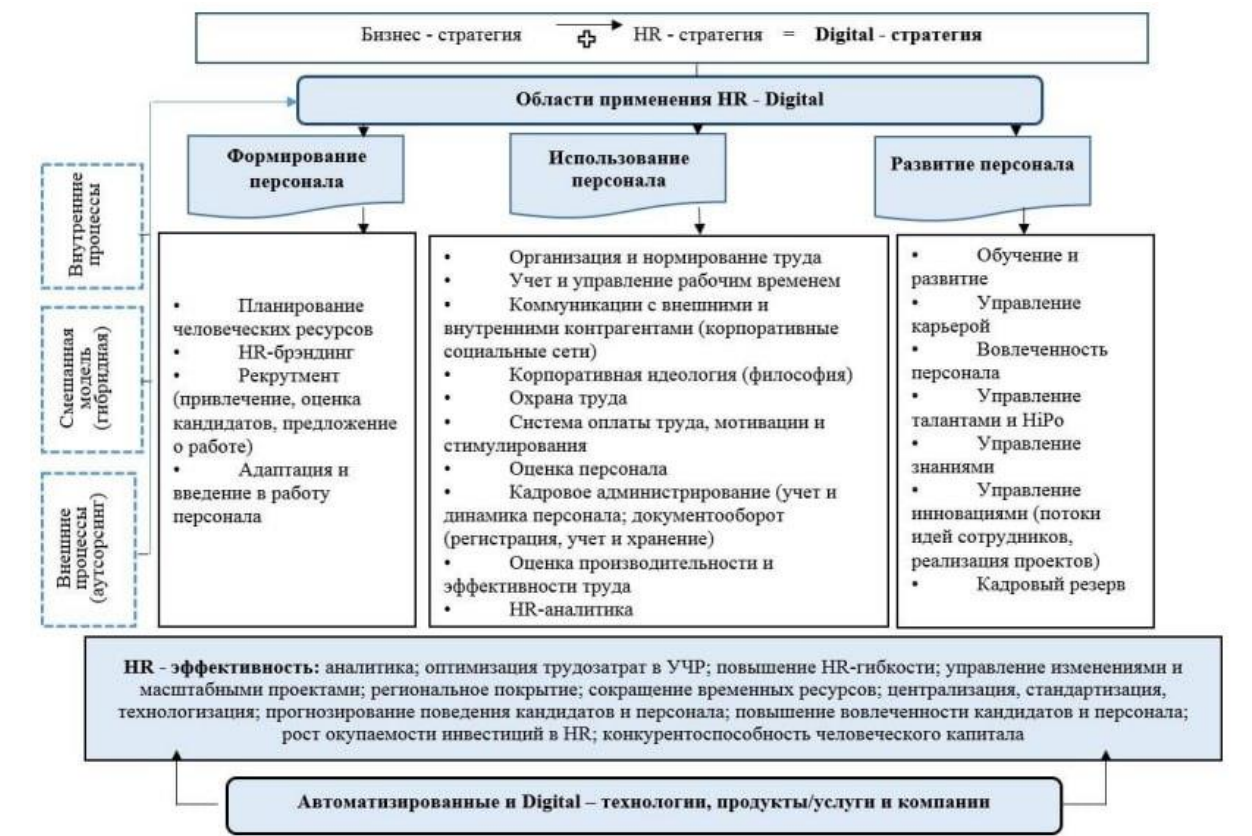


Рис. 2. Digital HR-процессы в компании

Digital-технологии заключаются в оптимизации трудозатрат, повышении гибкости, управлении изменениями и проектами, повышении вовлеченности персонала в бизнес-стратегию компании. Они способствуют повышению эффективности деятельности HR-департамента и всей компании.

Применение алгоритмов искусственного интеллекта осуществляется в сфере оптимизации рутинных процессов, например, для анализа резюме или подбора лучших кандидатов. Это позволяет снизить временные и ресурсные затраты.

Цифровая трансформация в сфере УЧР становится ключевым этапом эволюции, значительно повышая эффективность и скорость процессов найма, удержания и развития сотрудников. Рассмотрим передовые практики, применяемые в успешных компаниях. Изучение опыта организаций, активно внедряющих цифровые технологии в HR, предоставляет широкий спектр практических примеров и инновационных подходов.

В компаниях Apple, Google, Amazon, Nike, Disney, McDonald's применяется модель PISA, включающая 4 направления.

1. Производительность (измерение и постоянное повышение производительности).
2. Инновации (стимулирование сотрудников).
3. Скорость (быстрое обучение для развития компании).
4. Адаптивность (непрерывная адаптация и быстрая масштабируемость).

Она позволяет им успешно адаптироваться к быстрым изменениям в бизнес-среде.

Пример успешной цифровой трансформации в HR имеет KFC, который активно внедряет автоматизацию и цифровизацию процессов, включая массовый онлайн-рекрутинг и автоматизированную систему оформления трудоустройства. Управление производительностью труда происходит с применением геймификации.

Сбербанк, ведущий банк в Центральной и Восточной Европе, внедряет передовые образовательные проекты, ориентируясь на принцип «учиться в любом месте, в любое время и на любом устройстве». В его структуру входят корпоративный университет и виртуальная школа, где благодаря цифровым технологиям доля электронного обучения возросла до 90 % [6].

В современных компаниях происходит «уберизация» в управлении персоналом, где компании, наподобие Uber, цифровизируют и автоматизируют процессы найма, управления качеством работы, обучения и карьерного развития, обеспечивая цифровую, автоматизированную и онлайн-среду.

Современные HR-платформы, такие как TalentTech, ставят сотрудника в центр внимания, максимально автоматизируя HR-процессы и улучшая управление персоналом. В базе данных хранятся сведения о сотрудниках, включая их опыт, навыки, интересы, психологические особенности и профессиональные предпочтения. Это знание помогает сотрудникам понять, для каких задач они подходят, какие компетенции нужно развивать и от каких задач лучше воздержаться. Преимущества HCM-платформы для бизнеса включают оптимизацию коммуникаций, передачу знаний и опыта, способствуя достижению бизнес-целей.

Росатом автоматизировал процессы планирования карьеры и преемственности, что решило задачи по приему выпускников и обеспечило наличие преемников на руководящие должности. Для каждой позиции создан резерв из трех кандидатов с разной готовностью. Сроки поиска кандидатов на высшие должности на 100 предприятиях сократились с двух недель до 5-30 минут в зависимости от сложности запроса.

Компании, такие как Unilever, Nestlé, Adidas и Сбербанк, внедряют цифровые технологии, включая SAP, HR, Talent Management и CRM-системы, для автоматизации управления персоналом, обучения и повышения эффективности [6]. Они также используют социальные сети, онлайн-игры и искусственный интеллект для инновационного подхода к подбору кадров.

Сотрудники могут удаленно получать информацию о программах обучения, посещать виртуальные классы и отслеживать прогресс через единую систему. Для упрощения навигации в большом объеме данных компании всё чаще применяют искусственный интеллект. Алгоритмы анализируют текущие и предыдущие позиции сотрудников, их интересы и уже пройденные модули, чтобы рекомендовать необходимые курсы для разных категорий персонала.

Вопреки преимуществам цифрового обучения, таким как индивидуальный темп и доступность, возникают проблемы, такие как отсутствие живой коммуникации, неуверенность и отвлечение внимания, которые требуют внимательного рассмотрения при переходе к цифровому формату.

В рамках исследования отмечены результаты опроса компаний, занимающихся HR, проведенного HeadHunter. Было опрошено 310 представителей организаций (рисунок 3).

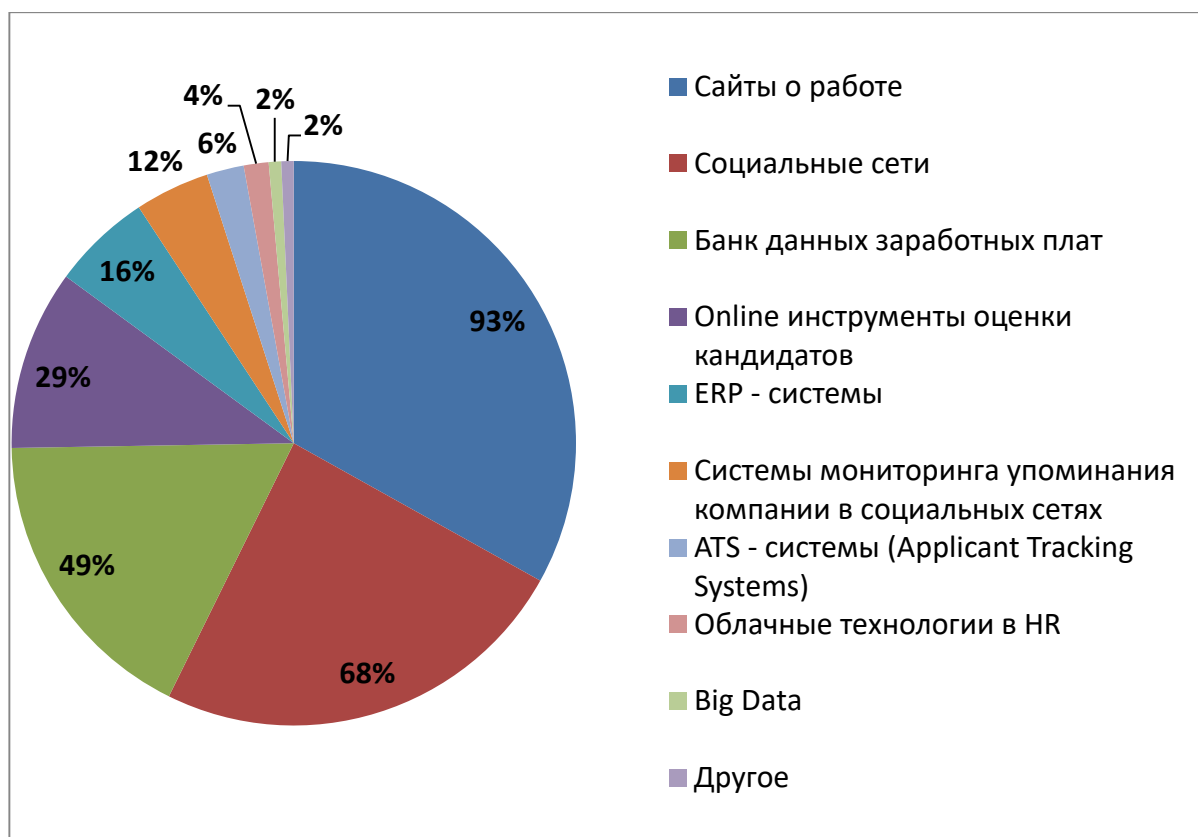


Рис. 3. Структура использования Digital-инструментов в сфере HR [5]

Структура использования цифровых инструментов в HR показывает широкое распространение базовых технологий, таких как сайты для поиска кандидатов (93 %) и социальные сети для привлечения талантов (68 %), в то время как более сложные технологии, такие как облачные решения (4 %) и Big Data (2 %), используются менее активно. Это может указывать на потенциал для дальнейшего роста и развития цифровых инструментов в сфере управления человеческими ресурсами.

Успешный опыт крупных компаний свидетельствует о значительных преимуществах цифровой трансформации в HR. Реализация современных цифровых технологий в УЧР позволяет компаниям существенно оптимизировать процессы, улучшить взаимодействие с персоналом и принимать обоснованные решения на основе данных.

Опыт успешного внедрения цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами подчеркивает важность учета опыта других компаний при осуществлении собственных цифровых трансформаций. Наблюдение за стратегиями крупных игроков, таких как Apple, Google, Amazon, и успешных финансовых учреждений вроде Сбербанка позволяет выявлять лучшие практики и успешные подходы в сфере управления персоналом.

Список литературы

1. INDUSTRIE 4.0 – умное производство будущего. – Государственная Hi Tech Стратегия, Германия, 2020.

2. Российский рынок HR-tech // Tadvise: офиц. сайт URL: https://www.tadvise.ru/index.php/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D1%8F:%D0%A0%D0%BE%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%BE%D0%BA_HR-tech#.D0.9E.D1.86.D0.B5.D0.BD.D0.BA.D0.B8_.D1.80.D1.8B.D0.BD.D0.BA.D0.B0 (дата обращения: 14.05.2024).

3. Берсин Дж. Искусственный интеллект в HR. URL: <https://www.talentmanagement.com.ua/5202-iskusstvennyj-intellekt-v-hr/> (дата обращения: 10.05.2024).

4. Макурина А. А., Кувалдина Е. А. HR и цифровая трансформация: технологии в управлении персоналом / А. А. Макурина, Е. А. Кувалдина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – № 1-1 (83). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/hr-i-tsifrovaya-transformatsiya-tehnologii-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 12.05.2024).

5. Как автоматизирован рекрутмент в российских компаниях // ООО «Хэдхантер»: офиц. сайт. URL: <https://hh.ru/article/26288> (дата обращения: 12.05.2024).

6. Бродовская Е. В. Цифровая среда ведущих университетов мира и РФ: результаты сравнительного анализа данных сайтов. – М.: Финансовый университет при Правительстве РФ, 2020.