

УДК 331.44

ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ HR

Топилина К.В.

Студент 1 курса очной формы обучения,

Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП), e-mail: Cristina34323@gmail.com

Научный руководитель: к.ю.н., доцент Махотенко М.А.

Аннотация: В статье раскрывается понятие цифровизации HR и её перспектив, как процесса включения индивида в цифровую сферу современного общества. Даются определения основных терминов. Делается вывод, что цифровизация HR и её перспективы, как социокультурное явление может быть успешно проанализирована только с учетом ряда условий, включая динамический характер анализа и специфику базовых установок.

Ключевые слова: цифровизация, перспективы цифровизации, HR, HR процессы, цифровизация HR процессов.

PROSPECTS OF DIGITALIZATION HR.

Topilina K.V.

Abstract: The article reveals the concept of HR digitalization and its prospects as a process of inclusion of an individual in the digital sphere of modern society. Definitions of the main terms are given. It is concluded that the digitalization of HR and its prospects as a socio-cultural phenomenon can be successfully analyzed only taking into account a number of conditions, including the dynamic nature of the analysis and the specifics of the basic attitudes.

Keywords: digitalization, prospects of digitalization, HR, HR processes, digitalization of HR processes.

Цифровизация – это внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства. Она является совершенно новой реальностью, которая меняет не только технологии, но и взаимоотношения людей, обмен ресурсами, создает новые бизнес-модели вокруг цифровых платформ [1, С.20].

Частичный отказ от бумажных документов в этой сфере произошёл уже достаточно давно, и сегодня HR-цифровизация является необходимостью и неразрывно связана с обществом и его деятельностью.

Преимущества очевидны: расходы на управление документами снижаются, а обмен информацией между работниками ускоряется; взаимодействие работника с компанией становится проще и

быстрее, ведь теперь заказать справку или отправить заявление на отгул возможно с помощью мобильного телефона и специального приложения и это является более удобным способом, чем то же самое, но с ручным заполнением по образцу; нагрузка на отдел по работе с персоналом достаточно быстро снижается, кадровые процессы ускоряются, информация о работниках хранится структурированно и надежно. Получить нужные сведения из информационной системы для представления регуляторам намного проще и быстрее, чем искать эти же данные на бумажном носителе в огромном количестве других документов.

Одной из наиболее растущих перспектив развития цифровизации в ближайшее время является корпоративное обучение. Эксперты из этой области прогнозируют, что к концу 2021 года онлайн-обучение профессиям достигнет объема 11,3 млрд рублей. Традиционные образовательные подходы с заранее установленной программой останутся в прошлом. На первый план выходят облачные технологии и VR-платформы, которые позволяют быстро составить необходимый курс, напрямую связанный со стратегическими целями бизнеса. Перспективное направление в этой области — «точечное» обучение, когда конкретный сотрудник получает компетенции, необходимые ему, например, для продвижения по карьерной лестнице.

Современные технологии могут существенно облегчить процесс рекрутинга. Поиск и отбор резюме искусственным интеллектом, проведение первичных собеседований с роботом, получение консультаций в чат-боте уже давно считается обычным делом для продвинутых компаний. На некоторых сайтах по подбору работы внедряется прескрининг — прохождение небольшого теста на соответствие вакантной должности[3].

Перспективы цифровых технологий и технологических подходов с

2019 года по 2022 год достаточно выросли (Рис. 1.)

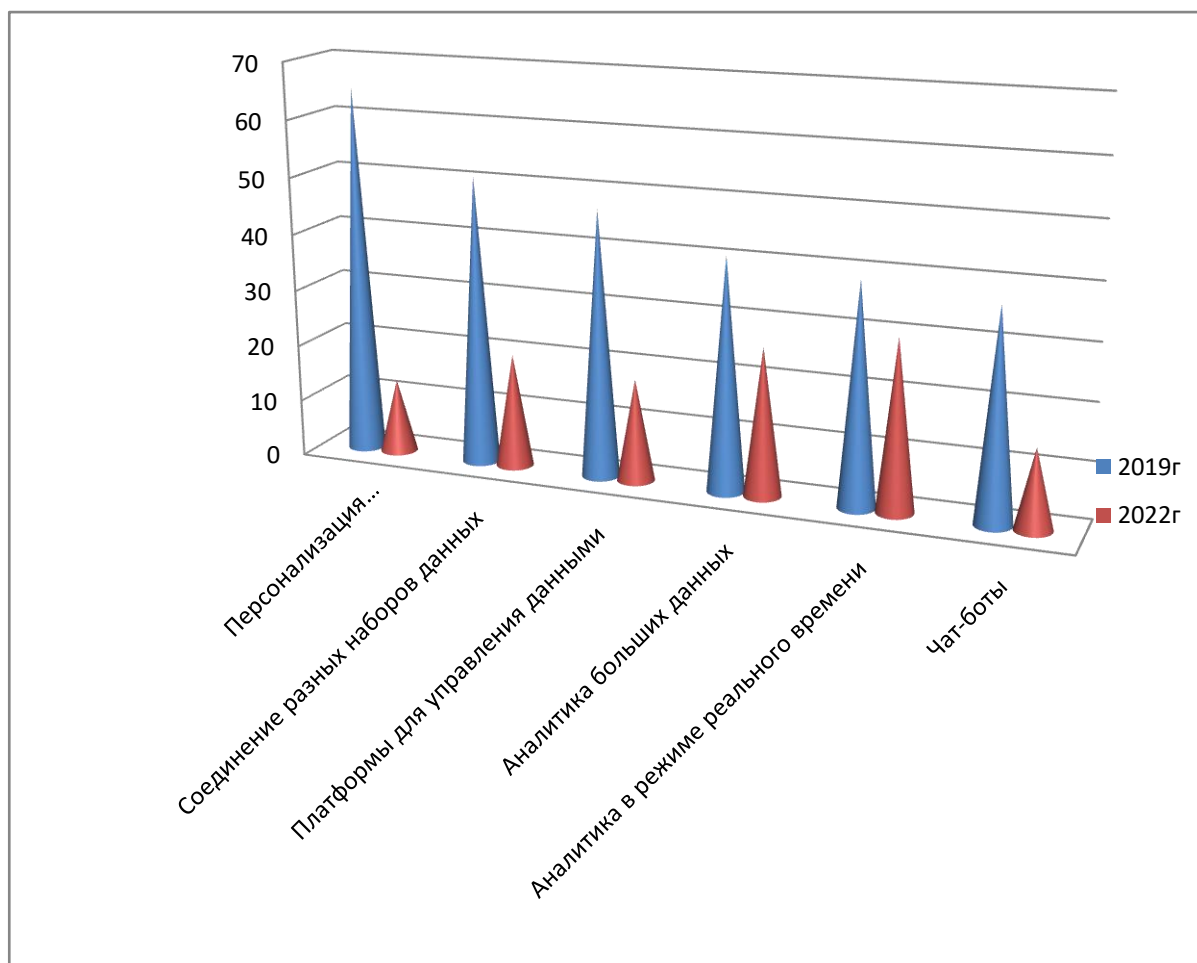


Рис. 1. Перспективы цифровых технологий и технологических подходов (цифры указаны в процентах %)

HR-технологии позволят проводить диагностику настроений в коллективе и оказывать влияние на лояльность сотрудников. Исследования показали, что сотрудники с высокой вовлеченностью и мотивацией делают бизнес эффективным на 17% и приносят на 21% больше прибыли[4].

Компании по всему миру охотно вкладывают финансовые средства в цифровые технологии, которые в будущем помогут им в работе с персоналом. Но довольно часто инициативы прогрессивных HR-директоров наталкиваются на непонимание со стороны топ-менеджмента.

Главные опасения экспертов вызывает то, что бизнес, невосприимчивый к изменениям, может оказаться за бортом и проиграть в конкурентной борьбе более прогрессивным соперникам. Поэтому многим компаниям стоит задуматься об автоматизации прямо сейчас.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод, что цифровизация в настоящее время является достаточно востребованной частью общественной жизни и её применяют практически во всех отраслях жизнедеятельности человека.

Также стоит отметить и то, что многие пользователи цифровых устройств и эксперты из области внедрения цифровых и информационных программ и платформ, считают, что в скором будущем наступит время, когда цифровизация достигнет такого уровня, что многие раньше недоступные вещи смогут быть самыми легкодоступными и проблем с их применением не будет [2, С.243].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК:

1. Акперов Г.И. Способ когнитивной визуализации возможностей решения задачи управления бизнесом // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2020. №1. – С. 19-24. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_42942541_24089639.pdf (дата обращения 28.01.2021).
2. Остроухова А.В. Махотенко М.А. Государственное регулирование цифровизации малого бизнеса // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2019. – Т.5, №2. – С. 242-247. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_41353660_48512246.pdf (дата обращения 31.01.2021).
3. Цифровизация HR: 3 ключевых тренда [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.if24.ru/tsifrovizatsiya-hr-3-ključevyh-trenda/> (дата обращения: 30.01.2021).
4. Цифровые HR-процессы [Электронный ресурс]: – URL: <https://www.directum.ru/blog-post/1958> (дата обращения: 30.01.2021).