

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Исайчев В.А.¹, Филков А.В.²

¹Исайчев Вячеслав Александрович – доцент
кафедры кадровой и организационно-мобилизационной работы;

²Филков Артём Валерьевич – курсант,
Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил
«Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина»,
г. Воронеж

Аннотация: в статье рассматривается применение современных цифровых технологий в практике управления персоналом. Утверждается, что процесс цифровизации в области управления человеческими ресурсами способствует автоматизации поставленных задач и оценки качества их выполнения, что снижает риск ошибок и значительно сокращает время на обработку информации.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровизация, автоматизация, цифровые технологии, планирование.

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE EFFECTIVENESS OF ORGANIZATIONAL HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Isaichev V.A.¹, Filkov A.V.²

¹Isaichev Vyacheslav Aleksandrovich – Associate Professor;

²Filkov Artem Valerevich – cadet

MILITARY EDUCATIONAL AND SCIENTIFIC CENTER OF THE AIR FORCE "ZHUKOVSKY AND GAGARIN
AIR FORCE ACADEMY",
VORONEZH

Abstract: The article discusses the application of modern digital technologies in the practice of personnel management. It is argued that the process of digitalization in the field of human resources management contributes to the automation of assigned tasks and the assessment of their quality, which reduces the risk of errors and significantly reduces the time required to process information.

Keywords: human resources management, digitalization, automation, digital technologies, and planning.

УДК 331.1

В современном мире проблема цифровизации, внедрение передовых технологий и автоматизация процессов в различных сферах жизнедеятельности общества очень актуальна, и область управления человеческими ресурсами не является исключением. В эту отрасль активно внедряются новые высокотехнологичные инструменты и решения, изменяющие базовые принципы офисной работы [1].

На сегодняшний день грамотные специалисты по управлению персоналом востребованы в различных отраслях, поэтому и спрос на них очень высок. Специалист по управлению персоналом отвечает за оптимальное ведение кадровой политики и может решать разные задачи в области планирования, определять необходимое количество сотрудников, набирать и обучать их, мотивировать, вести кадровый учёт. Для этого анализируется рынок труда, проводятся собеседования, организуются встречи с нанимающими менеджерами.

Внедрение цифровых технологий влияет на управление человеческими ресурсами, изменяя традиционные подходы, оказывает влияние на процессы найма, обучения, управления производительностью, на отношения сотрудников с компанией. Организация цифровой среды усовершенствует такие виды работ, как планирование командировки или отпуска, учёт сверхурочных часов работы, согласование непредвиденных расходов, прохождение курсов повышения квалификации [2].

С использованием автоматизированных систем управление персоналом стало намного эффективнее. В управлении персоналом уже имеется успешный опыт применения программ, способных заменить когнитивные функции человека и повысить эффективность деятельности по управлению персоналом. Технологии искусственного интеллекта позволяют более чётко вводить данные о кандидатах и кадровом резерве таким образом, чтобы эта база всегда оставалась актуальной. Инновационные методы обучения и развития персонала помогают сократить дефицит квалифицированных кадров, максимально эффективно расходовать средства на обучение. Искусственный интеллект способен давать комплексный анализ навыков, мотивации, выявлять наиболее эффективных сотрудников, даже разрабатывать программу индивидуального обучения. Применение современных технологий сокращает рутинный труд и освобождает время специалиста.

По данным исследования авторов Денисова А.Ф. и Кардаш Д.С., направленного на анализ существующих практик применения цифровых технологий и интеллектуальных систем в практике управления персоналом, наиболее часто российские работодатели используют цифровизацию процессов с элементами искусственного интеллекта при подборе персонала [3].

Автоматизация процесса постановки задач и оценки качества их выполнения позволит свести к минимуму риск ошибок и сократить время на обработку данных. При этом обмен информацией внутри организации станет более простым и удобным благодаря наличию внутреннего портала, куда будут выкладываться новости, документы и вся необходимая информация. Там же можно обсуждать актуальные вопросы. Автоматизация системы внутрикорпоративного оповещения и обмена информацией позволит высвободить время сотрудников для решения более насущных задач [4].

Технологии цифровизации в области управления персоналом применяются для повышения эффективности работы, выстраивания правильной стратегии, выявления возможностей реализации скрытого потенциала. Когнитивная аналитика на основе больших данных может использоваться для решения таких вопросов, как поиск наиболее подходящих кандидатов по базе, возможность ввести в систему описание вакансии и определить название и должностную инструкцию, зарплату и правила найма, прогноз риска оттока наиболее ценных сотрудников, поддержка чат-ботов и других автоматизированных помощников [5].

С началом цифровизации на смену локальным отделам, занимающимся подбором персонала и кадровым делопроизводством, приходит централизованный кадровый департамент, работу которого дополняют бизнес-партнеры, отвечающие за развитие персонала и кадровую стратегию во вверенном подразделении, а также сервисные службы. Такие новые сервисы, как электронное обращение, корпоративный портал, мобильные приложения являются более удобными для получения и обмена информацией и заменяют ряд локаций, где физически могут и не присутствовать сотрудники в области управления персоналом [6].

Цифровизация оказывает значительное влияние на преобразование рынка труда, а новые технологии изменяют привычный функционал специалистов во всех профессиональных сферах. В крупных компаниях автоматический подбор персонала уже осуществляют боты, которые производят первичный анализ базы соискательских резюме по формальным признакам, а также обзванивают подходящих кандидатов. В эпоху больших скоростей достичь успеха сможет лишь тот, кто будет своевременно реагировать на изменения. По мнению экспертов, сегодня эффективность работы организаций определяется их гибкостью и мобильностью, а ключевыми качествами управленцев становится их умение работать в условиях хаоса и волатильности, сохраняя при этом системное видение происходящего. Большую помощь в этом оказывает цифровизация ряда управленческих процессов [7].

Все успешные организации стремятся повысить коэффициент полезного действия своих сотрудников и снизить издержки, особенно в части рутинной или однотипной работы. Этот тренд коснулся и сферы управления персоналом, поскольку современные сотрудники ищут для себя такую компанию, которая бы обеспечила им возможности для личностного развития. Представителям молодого поколения важна самореализация и признание, а свобода и гибкий график работы для многих из них важнее размера материального вознаграждения.

В сфере управления персоналом можно автоматизировать практически все функции. Например, можно автоматически начислять зарплату и премии, отслеживать прохождение сотрудниками программ повышения квалификации, производить поиск сотрудников по заданным параметрам. Автоматизация системы мотивации в компании даёт возможность руководству регулярно оценивать сотрудников, а работнику – в режиме онлайн видеть параметры выполнения своего плана и оценивать размеры будущих бонусов [8].

По мере развития технологий виртуальной реальности очные собеседования всё чаще будут сводиться к виртуальным тестам, имитирующим реальные условия. В такой ситуации система сможет отследить не только правильность или ошибочность действий кандидата, но и его реакцию, мимику и жесты. Кроме того, цифровое собеседование полностью исключит субъективные факторы при оценке соискателя. Для современных организаций очень важно уметь поддерживать достойный уровень конкурентоспособности в краткосрочной перспективе, то есть, служба управления персоналом должна работать максимально быстро, что невозможно без цифровых технологий, повышающих эффективность всех процессов.

Управление персоналом современной компании должно фокусироваться на сотрудниках, а также использовать цифровые инструменты для управления их навыками, обучением и мотивацией. Использование аналитики больших данных может помочь специалистам о области управления персоналом в анализе вовлечённости сотрудников в различные проекты организации, в поиске талантов, в прогнозировании увольнения квалифицированных специалистов или предупреждения их профессионального выгорания.

Таким образом, цифровизация даёт возможность снять большое количество рутинных задач с сотрудников, минимизировать риск человеческой ошибки и освободить специалистам время для решения более важных вопросов, позволяя наиболее эффективно использовать знания и навыки персонала в решении поставленных задач. Доступность современных подходов, методик и технологий для создания

моделей управления персоналом позволят в скором времени достичь существенного прогресса в этой области.

Список литературы / References

1. Гапоник К.А. Совершенствование системы управления персоналом в компании с применением информационных технологий. Информационные технологии: проблемы и решения. 2018. С. 240-247.
2. Хохлова Е.Ю. Информационные технологии в управлении персоналом. Современные информационные технологии в образовании, науке и промышленности. 2017. С. 130-133.
3. Денисов А.Ф., Кардаш Д.С. Анализ практик применения цифровых технологий в отборе персонала // Экономика и управление. 2018. № 6 (152). С. 26-37.
4. Юргутите А.С. Современные информационные технологии в управлении персоналом. Новая наука: от идеи к результату, 2(3). 2017. С. 212-217.
5. Логвинов А.О. Возможности информационных технологий в управлении персоналом организации. Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы. 2017. С. 172-176.
6. Игнашина А.А. Об основных направлениях совершенствования управления персоналом крупной организации в условиях информатизации. Вестник МИГУиП, 1(22). 2018. С. 11-12.
7. Кораблев А.Ю. Информационные технологии как фактор повышения конкурентоспособности предприятий малого и среднего бизнеса. Азимут научных исследований: экономика и управление, 1(22). 2018. С. 44-48.
8. Алов Т.Б. Управление персоналом на основе информационных технологий. Электронный научный журнал, 3(6). 2016. С. 366-369.