

Возможности применения инструментов цифровизации в HR-процессах

Научный руководитель – Жигалов Вячеслав Михайлович

Матренина Ангелина Романовна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Экономический факультет,

Санкт-Петербург, Россия

E-mail: angelina.romanovna.m@gmail.com

Современные требования и условия функционирования экономического пространства выступают внешними факторами к организации и способствуют ее ускоренной модернизации и переориентации с учетом влияния цифровой компоненты. Увеличение потребности в цифровой трансформации приводит к возрастанию роли HR - служб, поскольку руководителю важно оценивать эффективность работы подчиненных для грамотного управления ими. Гибкие методы управления, зачастую применяемые теперь уже и не только в информационно-технологических организациях, формируют предпосылки к внедрению современных цифровых сервисов для управления кадрами, а создание и внедрение цифровых инструментов в HR становится перспективным направлением в сфере управления человеческими ресурсами, с точки зрения повышения эффективности бизнес-процессов. Согласно результатам исследования KPMG [1], в ближайший год 44% предприятий планируют переход к новой модели управления персоналом, 41% — проведут автоматизацию HR-бизнес-процессов. Многообразие функций HR - служб позволяет использовать различные инструменты. Основным инструментом реализации процесса цифровизации является применение сквозных цифровых технологий. Под сквозными цифровыми технологиями понимается ключевые научно-технические направления, которые оказывают наиболее существенное влияние на развитие рынков [2]. Основными технологиями являются автоматизация, искусственный интеллект, блокчейн, интернет вещей, технологии больших данных и облачных вычислений, виртуальная реальность, чат-боты [3]. Возможности применения данных инструментов в HR представлены на рисунке 1.

Подводя итог, HR-процессы представляют собой неотъемлемый элемент современного стратегического управления компаниями. Планомерное внедрение и использование технологий ведет к поддержанию конкурентных преимуществ в долгосрочном периоде, поскольку позволяет сократить расход времени на типовые кадровые процедуры, обеспечить прозрачность кадровых процессов, упростить взаимодействие персонала, улучшить исполнительскую дисциплину персонала и обеспечить безопасность и сохранность кадровых данных.

Источники и литература

- 1) Действия HR в ситуации пандемии – KPMG: <https://home.kpmg>
- 2) Digital Economy Outlook 2020 OECD: <https://www.oecd.org>
- 3) The Future of HR: eight technologies that will reshape the HR function – PWC: <https://www.pwc.co.uk>

Иллюстрации

Инструмент цифровизации	Применение в HR-процессе
Автоматизация	Упрощение стандартизированных, последовательных процессов (например, занесение данных в личные дела, перенос данных об обучении и т.д.)
Чат-боты	Замена службы поддержки, предоставляя сотрудникам круглосуточную возможность самообслуживания для поиска информации и решения основных проблем.
Искусственный интеллект (ИИ)	Оптимизация процесса подбора персонала, через автоматический анализ резюме и формирование коротких списков кандидатов, соответствующих требованиям позиции.
Виртуальная реальность	Оптимизация процессов адаптации и обучения. Например, возможность проведения симуляции,

Рис. 1. Инструменты цифровизации и возможности их применения в HR-процессах