

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

Цифровая трансформация управления человеческими ресурсами в отрасли информационных технологий Китая и России

Научный руководитель – Панич Наталья Александровна

Ли Шэнь

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: 1379965615@qq.com

Цифровая трансформация управления человеческими ресурсами (УЧР) в IT-отрасли Китая и России развивается под влиянием национальных стратегий и технологических трендов. В Китае этот процесс ускоряется государственной политикой и активным внедрением ИИ в HR-практики, о чём свидетельствуют кейсы компаний, таких как Alibaba, где цифровые инструменты, такие как онлайн-платформы для обучения сотрудников и ИИ-анализ данных о производительности, оптимизируют рекрутинг и управление талантами[1].

В России IT-сектор действительно лидирует по внедрению цифровых HR-технологий: согласно исследованиям, около 56% компаний используют HR-аналитику, хотя только 7% имеют штатного HR-аналитика; при этом более 30% российских компаний включают аналитику в управленческую отчётность[2].

Основные направления цифровой трансформации УЧР в IT-отрасли Китая и России

1. Автоматизированный рекрутмент с ориентацией на компетенции IT-кадров
2. ИИ-платформы обучения и развития специализированных цифровых компетенций
3. Big Data и аналитика для прогнозирования кадрового дефицита в IT-отрасли
4. Интегрированные облачные HR-системы для гибких IT-организаций
5. Мониторинг производительности и динамическая оценка компетенций IT-сотрудников

Преимущества и вызовы

Преимущества

Повышение эффективности подбора IT-кадров благодаря ИИ-анализу резюме и автоматизированному интервью.

Персонализация пути развития компетенций под потребности конкретных IT-проектов.

Точное прогнозирование дефицита редких специалистов и оптимизация кадрового планирования.

Сокращение затрат на оперативные HR-процессы и освобождение ресурсов для стратегического УЧР.

Гибкое управление распределёнными командами, характерными для современной IT-отрасли обеих стран.

Вызовы

Риски кибербезопасности и защиты конфиденциальных данных IT-сотрудников при использовании облачных систем и аналитики больших данных.

Кадровый дефицит высококвалифицированных специалистов в области ИИ и низкая соотношение спроса и предложения на ИИ-кадры в Китае.

Сложность оценки инвестиционной эффективности реализации ИИ-решений в УЧР.

Неравномерность развития цифровой грамотности среди персонала и сопротивление изменениям традиционных подходов к УЧР.

Быстрая замена технологических стеков в IT-отрасли, требующая постоянного обновления системы обучения и оценки компетенций.

Заключение

Опыт цифровой трансформации УЧР в IT-отрасли Китая и России демонстрирует, что цифровые технологии становятся ядром стратегического управления кадрами, трансформируя традиционные подходы к рекрутингу, обучению и оценке производительности. Китай отличается масштабным применением ИИ и автоматизацией всех этапов УЧР, направленным на оптимизацию затрат и масштабирование процессов, а Россия фокусируется на навыкоцентричном подходе и адаптации цифровых решений к локальным потребностям IT-отрасли. Использование искусственного интеллекта, больших данных и облачных систем позволяет обеим странам повысить эффективность УЧР, ускорить адаптацию IT-компаний к изменениям рынка и удовлетворить спрос на высококвалифицированных цифровых кадров. Однако для успешной трансформации необходимо уделять особое внимание кибербезопасности данных, инвестировать в повышение цифровой грамотности персонала, а также разработать системы непрерывного обучения, адаптированную к специфике быстро развивающейся IT-отрасли. Кроме того, Китай и Россия имеют потенциал для взаимного обмена опытом: китайский опыт масштабирования ИИ-решений может быть полезен для России, а российская практика построения навыкоцентричного управления кадрами – для китайских IT-компаний.

Источники и литература

- 1 Полезные материалы | Как провести эффективный цифровой анализ управления персоналом в бизнесе? Повышение эффективности работы, снижение затрат и оптимизация операционной деятельности отеля. https://www.sohu.com/a/787317448_121123910
- 2 Марахова, В. С. Анализ проблем и способы их решения при оценке эффективности управления человеческими ресурсами / В. С. Марахова // Тенденции развития науки и образования. – 2024. – № 110-6. – С. 129-131. – DOI 10.18411/trnio-06-2024-300. – EDN AWLIKA.