

**Цифровая трансформация управления человеческими ресурсами: HR  
аналитика, автоматизация HR процессов**

**Научный руководитель – Дзобелова Валентина Батразовна**

***Загахова Арина Борисовна***

*Студент (бакалавр)*

Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова,  
Экономический факультет, Владикавказ, Россия

*E-mail: arinazagakhova@mail.ru*

Глобальная информатизация и цифровизация преимущественного большинства сфер человеческой деятельности, диктует необходимость изучения текущих проблем и предстоящих перспектив цифровой трансформации управления персоналом.

В данной статье анализируются различные способы цифровизации рутинных HR процессов в России, которые помогают компаниям более эффективно набирать, адаптировать и обучать персонал.

Ключевые задачи исследования: определение наличия реальной потребности компаний в цифровизации HR-процессов; выявление зрелости компаний, связанное с их использованием автоматизированных сервисов в контексте HR-функционала; анализ наиболее популярных инструментов HR и оценка их функциональной пригодности для различных компаний; определение степени взаимосвязи между уровнем цифровизации компаний и человеческим капиталом.[1]

Поскольку на сегодняшний день на рынке предлагается широкий спектр решений автоматизации подбора персонала, был проведен сравнительный анализ наиболее популярных систем, которые используются компаниями, а именно E-staff Hunt-flow, Friendwork, Clever-Staff, Potok, Skillaz.

В ходе исследования были выявлены HR-процессы, которые автоматизируются компаниями, представленные на рисунке 1.[2,3]

Основными способами (технологиями) цифровой трансформации функции HR являются: чат- боты, геймификация, VR и 360, HR-аналитика и дэшборды, корпоративные порталы, роботизация (RPA). Рассмотрим подробно «умные» HR-технологии, которые внедряются или уже активно используются на российском рынке на данный момент, и как они помогают автоматизировать рутинные процессы и более эффективно вести деятельность HR-отделов.

*VR/AR-технологии*. Данная технология набирает популярность в современных реалиях, так как позволяет познакомиться с офисом заранее, сокращая время адаптации нового персонала. При этом этот инструмент может содержать в себе интерактивные элементы, такие как тесты, видео, что позволяет вовлечь сотрудников посредством геймификации..

*Внутренние корпоративные порталы (геймификация обучения)*. Данная технология позволит сократить время на адаптацию персонала, кросс-функциональное и внутреннее взаимодействие, обучение и оценку персонала.

*Чат-боты* Понятие «HR- бота» можно охарактеризовать как «программа, основанная на применении искусственного интеллекта (AI) и помогающая в решении основных задач HR подразделений (поиск, отбор, адаптация, наставничество и повышение эффективности кросс-функционального взаимодействия)»

Аналитический обзор ряда актуальных исследований показал, что большинство отечественных компаний возлагают большие надежды на цифровой HR. Тем не менее, сегодня на рынке практически отсутствуют фирмы, которым удалось полностью перевести в

цифровой формат всю совокупность HR-процессов. Кроме того, проведенное исследование позволило сформулировать выводы о наличии высокой корреляции между зависимостью фирм от человеческого капитала и масштабом использования ими цифровых HR инструментов.

В результате исследования был выявлен ряд ключевых особенностей текущего состояния цифровизации HR. Представлен сравнительный анализ современных систем автоматизации подбора персонала, и проведена оценка их технологического функционала. Определена степень пригодности наиболее популярных инструментов HR для различных компаний и факторы, влияющие на выбор компании в пользу того или иного программного инструмента HR.

Таким образом, используя методы изучения, анализа и описания, рассмотрев теоретический материал как зарубежных, так и российских компаний, проанализировав информацию о современных инструментах, которые помогают упрощать бизнес-процессы, был сделан вывод, что цифровизированный HR — это тренд в современном мире, который продолжает набирать обороты. Уровень развития HR-отраслей неоднородный: есть отрасли, в которых не обойтись без автоматизации и где активно применяются лучшие мировые практики и технологии: искусственный интеллект, машинное обучение, дэшборды, а есть области, где внедрение технологий происходит очень медленно, либо вовсе не происходит.

### Источники и литература

- 1) 1. Нагибина Н.И., Щукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 1. С. 1–17.
- 2) 2. Рассказова Е.И., Иванова Т.Ю. Психологическая саморегуляция и субъективное благополучие в профессиональной деятельности. Психология // Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 16. № 4. С. 626–636.
- 3) 3. Гареева И.А., З.З.Степанова А.П. Социальное самочувствие как интегральный показатель субъективной оценки благополучия населения // Власть и управление на Востоке России. 2019. № 4 (89). С. 130–139.
- 4) 4.Стрельникова Л.А., Лембрикова М.М. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2019. № 1. С. 83–89.
- 5) 5. HR аналитика: основные тенденции, вызовы и практика. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf> (дата обращения 24.11.2021)

### Иллюстрации

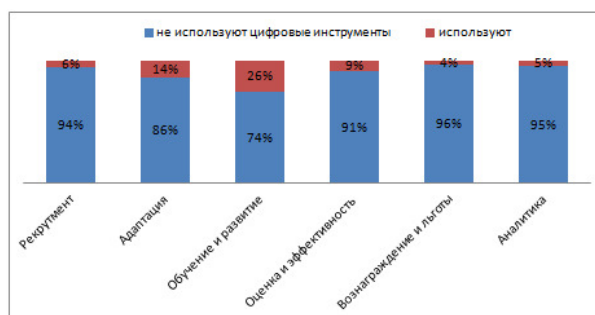


Рис. : Рис. 1. Цифровизация процессов управления