

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

*К. Д. Шешко студентка группы 10502121 ФММП БНТУ,
научный руководитель – докт. техн. наук, доцент Н. М. Чигринова*

Резюме – в статье предложена информация о ключевых особенностях развития сферы управления персоналом в условиях цифровой трансформации.

Resume – the article offers information about the key features of the development of HR-management in the context of digital transformation.

Введение. Сегодня современные технологии охватывают все сферы жизни общества: науку, образование, медицину, архитектуру, промышленность и т. д. Цифровая трансформация представляет собой процесс замещения человека роботами и другими автоматизированным механизмами. Чтобы оставаться актуальным и конкурентоспособным, участия в столь глобальном процессе избежать нельзя. Поэтому необходимо следить за существующими тенденциями, постоянно обновлять свой набор знаний и делать первые шаги навстречу будущему путем внедрения новых технологий в свое дело.

Основная часть. В структуре любой компании есть такой ресурс, без которого ее существование невозможно. Это сотрудники и их работа. Она должна быть прибыльной и обеспечивать успех и конкурентоспособность организации. Для достижения этих целей существует отдел управления человеческими ресурсами. Управление персоналом – это практика рекрутинга, тренинга, развития и управления сотрудниками компании. Работа HR-менеджера в первую очередь состоит в том, чтобы найти кандидатов, которые разделяют цели данной организации, умеют приспосабливаться к новым условиям, готовы действовать на благо бизнесу и развиваться вместе с ним. К слову об адаптируемости, сейчас наличие этого качества актуально как никогда в связи с происходящим в мире процессом глобализации и цифровой трансформации. Сущность цифровой трансформации заключается в замене человеческого физического труда компьютерным и информационным. Более того, машины должны не только заменять людей, но и способствовать лучшей производительности предприятия. Поэтому важно знать существующие формы и виды информационных технологий, методы и инструменты их внедрения. Я остановлюсь конкретно на сфере HR-менеджмента. Современный молодой человек в поисках работы сегодня, прежде всего, обращается на «сайты вакансий», являющиеся альтернативой телерекламе и флайерам на уличных столбах. В Беларуси примерами являются «Rabota.by», «Praca.by», «Belmeta.com» и другие. Эффективность этого поиска связана с внушительным набором вакансий, на каждый из которых можно выслать резюме. Ответ на заявку приходит в довольно короткий срок, способствуя тем самым сокращению количества собеседований. Это еще одно преимущество джоб-

сайтов – они сохраняют ваше время и нервы [1]. В случае, если вы выбраны кандидатом на работу, вы должны пройти обучение. Цифровые технологии делают его намного проще. Новый сотрудник может пройти обучение онлайн, пройдя предложенный курс и специализированные тесты. Таким образом, к началу работы претендент уже будет иметь определенный запас знаний и навыков, которые позволят ему сразу притупить к выполнению своих обязанностей. К инструментам цифрового HR-менеджмента относятся и социальные сети и мессенджеры, такие как telegram, viber, whatsapp и другие. Они используются для более быстрого и эффективного взаимодействия членов коллектива при обсуждении и решении поставленных задач [2]. Этап дальнейшего обучения и повышения квалификации работника обычно подразумевает прохождение курсов внутри или вне компании со сдачей экзаменов. Однако, с появлением цифровых технологий переквалификация может осуществляться, благодаря интернету, за счет присоединения к различным международным онлайн-конференциям и вебинарам, которые проводятся иностранными специалистами. Это позволяет работнику узнать что-то новое о развитии своей сферы бизнеса в другой стране и применить полученные знания в своей работе. Современные технологии также дают возможность нанимать людей из других стран, тем самым способствуя расширению границ бизнеса.

Необходимость внедрения цифровых технологий ярко прослеживается – например в эпидемиологической ситуации, сложившейся в мире в последние годы. В этот период многие компании не выдержали кризиса, и ушли с рынка либо интенсивность их развития существенно замедлилась. Но были и те, кто устоял, в основном благодаря существованию интернета и возможности вести дела онлайн. Приведем несколько примеров успешного внедрения цифрового HR-менеджмента. RBC Embark – это онлайн-платформа, разработанная Королевским Банком Канады с целью привлечения новых сотрудников к успешному выполнению предстартовых мероприятий. Вебсайт и приложение связывают их с персонализированным контентом и знаниями об истории банка, его ценностях, карьерных путях и предстоящих задачах. Для организации, чья стратегия заключается в том, чтобы стать «цифровым банком будущего», это разумный шаг, чтобы начать с нового опыта найма. Когда сотрудники непосредственно наблюдают преимущества цифровой трансформации, они могут чувствовать себя более мотивированными, чтобы предоставить клиентам лучший цифровой опыт [3]. Использование цифровых, видео- и когнитивных технологий при поиске и подборе персонала уже становится реальностью в ряде ведущих мировых компаний. Так, компания «Юнилевер» (Unilever) создала и полностью реализовала цифровой процесс рекрутинга персонала, в котором применила геймификацию и видео интервью. В октябре 2016 года к ним на интервью в IT-отдел пришла 21-летняя американка Саня Джаффер. Это была ее первая личная встреча с представителями компании. До этого девушка прошла три онлайн-этапа отбора: заполнение онлайн-анкеты, про-

хождение онлайн-игр и запись видео с ответами на вопросы. Только на самой последней стадии Unilever назначили ей встречу. Цифровизация процесса найма персонала в этой компании показала положительные результаты и существенно сократила затраты на подбор кадров [4].

Интересный опыт внедрения цифровых технологий в сферу HR – Spotlight, программа распознавания сотрудников от компании Intuit. Она направлена на то, чтобы увеличить вовлеченность сотрудников, которые проявили преданность делу, инновационное мышление и высокую производительность. Сотрудники получают обратную связь, а затем могут выбрать различные награды, включая подарочные карты и благотворительные пожертвования, сделанные от их имени.

Говоря о цифровом мире и всех его преимуществах, не стоит забывать и о «душе» компании. Полной механизации предприятиям допускать не стоит, в особенности тем, чья деятельность непосредственно связана со взаимодействием с людьми. Потребители в большинстве своем хотят видеть характер и индивидуальность продавца в продукте, который они покупают. То же касается и общения с клиентами. Думаю, большинство из них предпочтут общение с живым представителем компании, нежели с роботом или чат-ботом. Поэтому творческую работу лучше оставлять людям, а рутинную – роботам и механизмам. Так организация, используя современные цифровые технологии, не потеряет индивидуальности и привлекательности для клиента.

Заключение. Процесс диджитализации мира набирает обороты с каждым днем и охватывает все больше секторов общественной жизни. Цифровые технологии, в частности, в сфере управления человеческими ресурсами, определенно облегчают жизнь и избавляют людей от выполнения рутинных задач. Понятно, что их внедрение требует времени и существенных затрат, но, чтобы обеспечить себе надежное будущее, необходимо учиться приспосабливаться к возникающим обстоятельствам и, вместе с тем, не забывать о роли человека эпоху информационного развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бордюгова Т. Smart HR: цифровые технологии в управлении персоналом [Электронный ресурс]. – URL: <http://hrdocs.ru>. – Дата обращения: 19.03.2022.
2. Мартынова М. Э. Цифровые технологии в управлении персоналом компании / М. Э. Мартынова, С. Г. Камшилов // Общество, экономика, управление. – 2019. – Т. 4. – № 4. – С. 69–74.
3. Борискина М. В. Трансформация технологий управления персоналом в цифровом обществе: выпускная квалификационная работа / М. В. Борискина. – Санкт-Петербург, 2020. – 48 с.
4. Джи, К. В. Unilever сотрудников начального уровня набирают роботы [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.vedomosti.ru>. – Дата обращения: 21.03.2022.