

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ И ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ: АВТОМАТИЗАЦИЯ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

¹Хололович Д. В., ²Филиппова Т. В.

¹*Брестский государственный технический университет,
Брест, Беларусь, dikhololovich@mail.ru,*

¹*Брестский государственный технический университет,
Брест, Беларусь, dikhololovich@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается подготовка конкурентоспособных специалистов в условиях цифровой трансформации экономики и освещаются препятствия, мешающие внедрению HR Tech в организациях. Показаны преимущества автоматизации процессов обучения и рассматривает роль менеджера по развитию персонала в этом контексте. Важно отметить, что современные технологии играют ключевую роль в эффективном управлении человеческими ресурсами, и их использование становится неотъемлемой частью успешного бизнеса.

Ключевые слова: конкурентоспособность, цифровая трансформация, автоматизация, менеджер, развитие персонала.

Abstract. The article examines the training of competitive specialists in the context of digital transformation of the economy and highlights the obstacles that hinder the implementation of HR Tech in organizations. The advantages of automating learning processes are shown and the role of the personnel development manager in this context is considered. It is important to note that modern technologies play a key role in effective human resource management, and their use is becoming an integral part of a successful business.

Key words: competitiveness, digital transformation, automation, manager, personnel development.

Цифровая экономика остается ключевым фактором в экономическом развитии, и ее рост все еще определяется эффективным внедрением новых информационных технологий. Процесс цифровизации продолжает свое развитие, переводя всю информационную и общественную среду в цифровой формат и обеспечивая ее передачу через различные материальные носители.

В области обучения персонала, наблюдается необходимость в новых подходах и инструментах, которые сочетают современные методы, чтобы эффективно решать бизнес-задачи организации. Важно отметить, что в 2022 году, под воздействием событий 2020 года, таких как пандемия COVID-19, процессы модернизации и автоматизации в сфере управления персоналом ускорились, оказав влияние, прежде всего, на кадровые решения.

Тем не менее, даже при этом прогрессе, в некоторых областях работы службы управления персоналом организаций по-прежнему существует нехватка квалифицированных специалистов, а также проблемы с финансированием многих процессов. Следующие факторы создают барьеры для полного развития HR Tech:

1. Ограниченные бюджеты: Многие организации сталкиваются с ограниченными финансовыми ресурсами, что затрудняет внедрение новых HR Tech-решений. Постоянная нехватка финансирования может стать преградой на пути автоматизации и цифровой трансформации.

2. Недостаток образовательных программ: Недостаток специализированных образовательных программ и курсов в области HR Tech ограничивает доступ специалистов к необходимому обучению и развитию. Это может привести к низкому уровню осведомленности о существующих возможностях.

3. Недостаток цифровой грамотности: Как у HR-специалистов, так и у сотрудников организаций может быть недостаточный уровень цифровой грамотности. Это затрудняет внедрение и использование HR Tech-решений в повседневной деятельности.

4. Отсутствие комплексных стратегий: Отдельные попытки автоматизации и цифровой трансформации в HR могут быть неэффективными, если организации не разрабатывают комплексные стратегии для развития своего HR-направления. Несмотря на упомянутые выше барьеры, пандемия COVID-19 значительно ускорила процессы автоматизации в сфере управления персоналом. В результате внезапного перехода к удаленной работе и использованию различных систем видеобщения, эффективность коммуникации и взаимодействия сотрудников во многих организациях не пострадала. Это подчеркивает готовность и способность бизнеса адаптироваться к новым условиям и использовать современные технологии.

Множество процессов начали внедряться в более удобной и эффективной цифровой форме. Это свидетельствует о постепенной трансформации и модернизации отрасли управления персоналом в Беларуси, где технологии играют все более важную роль в улучшении бизнес-процессов и управлении человеческими ресурсами.

В 2022 году исследование опиралось на теоретическую базу, представленную в публикациях авторов, а также на опыт действующих специалистов в сфере управления человеческими ресурсами. Для анализа использовались различные методы, включая статистический и сравнительный анализ, эмпирические исследования, а также визуализацию данных.

В начале 2021 года было проведено исследование [1], в котором оценили применение цифровых технологий в разных сферах и направлениях деятельности российских компаний. Опрос проводился с участием руководителей 50 организаций из разных отраслей экономики. Исследование выявило, что наибольший уровень цифровизации наблюдается в банковской сфере, затем

в сфере торговли, телекоммуникаций, автомобилестроения и продажи потребительских товаров. Важно отметить, что все отрасли и сферы деятельности зависят от эффективных процессов управления человеческими ресурсами.

Согласно оценке, на сегодняшний день каждая третья белорусская организация использует инструменты и системы для автоматизации процессов управления персоналом. На рис. 1 представлены направления внедрения HR Tech-сервисов в работе организаций [2].

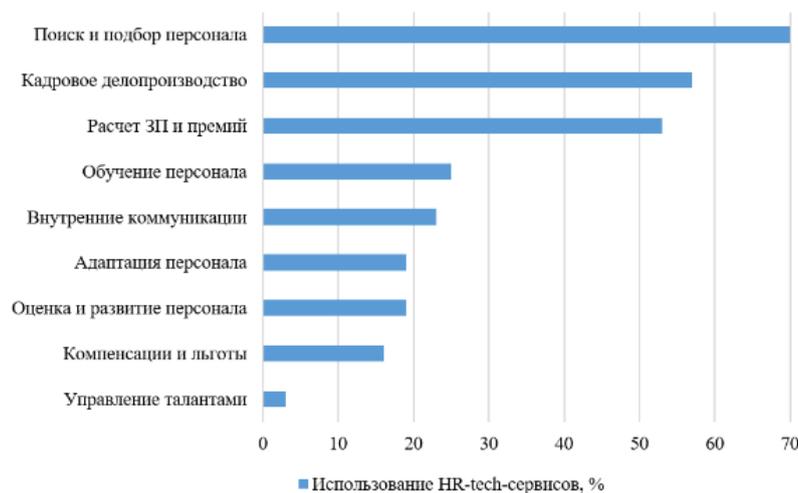


Рисунок 1 – Направления автоматизации HR-tech-сервисов, внедренных в российских организациях [1]

Из данного исследования видно, что автоматизация активно применяется в сфере управления человеческими ресурсами, при этом доля, отведенная на обучение персонала, составляет 25 %. Обучение персонала в организации представляет собой процесс приобретения сотрудниками профессиональных знаний и навыков с целью их последующего использования в рабочей деятельности.

Компании предпочитают разрабатывать HR-технологии по остаточному принципу, уделяя при этом основное внимание развитию ключевых производственных направлений. Однако, существует проблема в том, что HR-специалисты могут быть недостаточно информированы о наличии новых технологий или не знают, как они могут улучшить текущие процессы.

Также следует отметить, что низкий уровень цифровой грамотности сотрудников российских предприятий остается одной из проблем. Важно, что многие компании до сих пор не имеют комплексной стратегии цифрового развития в области управления человеческими ресурсами, частично ограничиваясь автоматизацией некоторых процессов.

В 2023 году направление HR-процессов, такое как обучение персонала, остается критически важным, поскольку от него зависит как производительность труда в компании, так и общее качество всех бизнес-процессов. Однако, если многие организации продолжают отказываться от автоматизации процесса

обучения в условиях цифровой трансформации экономики, они могут столкнуться со следующими вызовами:

1. Замедление реагирования на новые знания. Время реакции организации на изменения внешней среды и новые цели, и задачи может значительно увеличиться. Отсутствие эффективной системы обучения и переподготовки персонала может привести к упущенным возможностям.

2. Неэффективная система контроля и оценки. Без автоматизированных систем контроля и оценки знаний сотрудников, процесс обучения становится менее эффективным. Организации могут столкнуться с трудностями в измерении успехов и прогресса обучения.

3. Предвзятое отношение к обучению. Отсутствие современных методов обучения и невозможность доступа к разнообразным образовательным ресурсам может создать отрицательное отношение сотрудников к процессу обучения.

4. Отсутствие анализа эффективности обучения. Организации могут лишиться возможности анализа и улучшения эффективности своих образовательных программ. Отсутствие данных о результатах обучения может привести к недостаточной адаптации и развитию персонала.

Современная HR-политика стремится к развитию сотрудников и повышению их профессиональной эффективности в соответствии с целями организации. Поэтому переход к новому, цифровому способу работы требует от сотрудников постоянного участия в процессе обучения и непрерывного профессионального развития. Специалисты отмечают, что в последние десятилетия навыки персонала теряют актуальность каждые 3–5 лет. Таким образом, в эпоху цифровых технологий, как в 2020–2021 годах, все бизнес-процессы организаций претерпели изменения и стали адаптироваться к постоянным изменениям в области управления человеческими ресурсами. Гибридная офисная работа и удаленная работа продолжают оставаться актуальными и в будущем представляют перспективу, так как они удобны для части персонала и могут экономически оправдать себя для компаний, снижая расходы на множество процессов, связанных с управлением персоналом.

В 2023 году цифровизация через автоматизацию рабочих процессов продолжает приносить множество преимуществ. Она обеспечивает более эффективное взаимодействие организаций с внешней средой и способствует улучшению работы внутри компании, а также стимулирует развитие цифровых навыков у персонала и их применение в рабочей деятельности. Продукты HR-Tech индустрии активно внедряются в работу кадровых служб [5].

Современные цифровые технологии в области обучения и развития персонала не ограничиваются только онлайн-обучением. В последние годы внедрение EdTech, то есть набора цифровых инструментов, позволяющих адаптировать систему обучения под конкретные задачи, стало все более распространенным. Эти инструменты позволяют делать обучение более персонализированным и комфортным с использованием искусственного интеллекта и обратной связи [2].

На рынке активно развиваются стартапы, предлагающие разнообразные технологии и системы для обучения. Вот несколько примеров таких инноваций:

1. Платформы для создания пользовательского контента (creator's platforms). Эти платформы предоставляют средства для совместного создания разнообразного образовательного контента. Пользователи могут разрабатывать анимированные видео, онлайн-курсы и другие обучающие материалы, адаптированные под конкретные потребности и компетенции организации.

2. Системы управления результативностью (performance management). Эти системы объединяют необходимые компетенции и ключевые показатели эффективности (KPI) с процессами оценки и обратной связи. Они помогают оценивать и управлять успехами сотрудников и приводить их работу в соответствие с ожиданиями организации.

3. Инструменты «голоса сотрудников» (voice of the employee). Эти многофункциональные инструменты предназначены как для обучения, так и для управления персоналом. Они позволяют собирать обратную связь от сотрудников, отслеживать их уровень вовлеченности и реагировать на проблемы в обучении, обеспечивая гибкую корректировку образовательного контента. Один из лидеров в этой области – платформа Glint.

4. Платформы Learning Experience Platform (LXP). Эти платформы предоставляют средства для подбора и рекомендации образовательных материалов. Они позволяют организациям создавать единую систему обучения и обеспечивают доступ к обучающим мероприятиям через удобный интерфейс. Участники могут взаимодействовать онлайн в реальном времени, получать ответы на вопросы и просматривать записи мероприятий.

Эти инновации играют важную роль в преобразовании области обучения и развития персонала, делая ее более эффективной, персонализированной и доступной. Кроме того, в корпоративном обучении все активнее используется геймификация, что позволяет интегрировать обучение в рабочие задачи сотрудников и повышать их мотивацию и вовлеченность. Исследования показывают, что геймификация способствует увеличению производительности компании и, как следствие, росту выручки [3].

В целом, цифровые технологии и инновации в области обучения и управления человеческими ресурсами продолжают активно развиваться и внедряться в бизнес-процессы организаций, улучшая их эффективность и способствуя более успешному развитию сотрудников.

Виртуальная реальность (VR) стала дополнительным инструментом для обучения, особенно в сфере рабочих профессий, и уже доказала свою эффективность. Использование VR-систем в обучении позволяет сотрудникам приобретать профессиональные навыки, путем воссоздания рабочих ситуаций, включая чрезвычайные ситуации, такие как тушение пожаров или принятие важных решений.

Другим важным трендом в обучении является концепция «принеси свое устройство» (bring your own device, BYOD), где сотрудники используют свои собственные смартфоны и планшеты для выполнения рабочих задач.

Таким образом, автоматизация в области обучения и развития сотрудников с использованием современных технологий продолжает изменять рабочее пространство, ставя перед сотрудниками новые требования к скорости выполнения и качеству работ. В этом контексте, организации должны не только автоматизировать рабочие процессы, но и развивать обучающие команды с использованием современных методов обучения.

В области управления ресурсами человеческого потенциала (HR) существует несколько сценариев для решения проблемы дефицита digital-специалистов:

1. Сценарий «Buy» (Покупка). В этом сценарии организация нанимает профессиональных специалистов, уже обладающих необходимыми цифровыми навыками. Это позволяет сразу внедрить квалифицированных сотрудников, не требующих дополнительного обучения.

2. Сценарий «Borrow» (Заимствование). Здесь организация разрабатывает программы обучения для своих сотрудников, чтобы они могли овладеть цифровыми навыками. Однако для временного решения актуальных задач она также может привлекать фрилансеров с нужной экспертизой.

3. Сценарий «Build» (Развитие). В этом сценарии организация активно инвестирует в развитие своих сотрудников. Она предоставляет доступ к обучению и продвигает индивидуальный рост сотрудников через различные эффективные инструменты обучения. Этот сценарий способствует созданию конкурентоспособного HR-бренда и повышению вовлеченности сотрудников.

Каждый из этих сценариев имеет свои преимущества и может быть успешно применен в зависимости от конкретных потребностей и целей организации.

Обучение и развитие персонала в организациях представляют собой непрерывный процесс получения новых знаний и навыков, а также оценки освоенных компетенций. Многие крупные организации владеют собственными образовательными центрами, ориентированными на обучение сотрудников. При этом образовательные учреждения также подстраивают свои программы под изменяющиеся рыночные требования, предлагая разнообразные программы дополнительного образования и повышения квалификации [5].

Грамотно разработанные и пройденные программы повышения квалификации способствуют увеличению производительности труда в организации, снижению текучести кадров и укреплению вовлеченности сотрудников в рабочие процессы.

Учитывая вход новых поколений (Y и Z) на рынок труда, методы обучения сотрудников становятся более разнообразными. Например, концепция «Edutainment» сочетает образование и развлечения, включая игровые методики, виртуальных помощников и интерактивные лекции. Основная цель этой концепции – обучение через развлечение и мотивацию [4].

Обучение новым навыкам часто ориентировано на широкую аудиторию, но более эффективным подходом может быть ситуационный метод, при котором разрабатываются индивидуальные программы обучения для конкретных сотрудников.

Менеджер по обучению и развитию (T&D-менеджер) ответственен за непрерывное обучение персонала с целью развития их профессиональных навыков и знаний, что, в свою очередь, способствует достижению организацией поставленных целей и более эффективному использованию потенциала сотрудников. T&D-менеджер планирует обучение, управляет бюджетом, выбирает подходящие курсы и программы, оценивает профессиональное развитие сотрудников, разрабатывает инструменты для автоматизации обучения, формирует кадровый резерв и регулирует процессы в области управления ресурсами человеческого потенциала [5].

Таким образом, в перспективе процесс обучения сотрудников в организациях будет продолжать смещаться в сторону автоматизации, с использованием HR Tech. Это также будет включать комбинированные форматы обучения, где сотрудники смогут получать доступ к образовательным сервисам с разных устройств, включая мобильные платформы. Главной задачей в обучении персонала будет не только передача необходимых компетенций, но и обучение умению применять полученные знания. Правильно подобранные методики и инструменты обучения будут мотивировать сотрудников, привлекать новый персонал в организацию и удерживать сотрудников от перехода в другие компании.

Список использованных источников:

1. Кауфман, Н. Ю. Влияние digital-экономики на развитие HR-политики современных организаций / Н. Ю. Кауфман // Сборник науч. статей по итогам V междунар. науч.-практич. конф. «Мир в эпоху глобализации экономики и правовой сферы: роль биотехнологий и цифровых технологий», Москва, 15–16 мая 2021 г. – М. : Конверт. – С. 144–146.

2. Кауфман, Н. Ю. Реализация HR-политики в условиях цифровой трансформации / Н. Ю. Кауфман, С. Ю. Зеленцова // Журнал исследований по управлению, 2021. – № 7 (2). – С. 3–10.

3. Skillbox. Шесть самых перспективных технологий для корпоративного обучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/education/6-samyk-perspektivnykh-tekhnologiy-dlya-korporativnogo-obucheniya/>. – Дата доступа: 01.11.2023.

4. Митюков, А. Прозрачность целей, непрерывное обучение и никакой токсичности. Как ESG-повестка влияет на работу с сотрудниками [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://talenttech.ru/blog/hr-review/esg-hr-strategy/>. – Дата доступа: 01.11.2023.

5. Темнова, И. О. Методы обучения работников в современных организациях / И. О. Темнова // Проблемы науки. – 2018. – 33:5060.