



Цифровые Технологии В Управлении Персоналом Компании

Азиз Турдиев

Высшая Школа Бизнеса и Предпринимательства

Аннотация:

Рассмотрены основные направления управления персоналом в условиях формирующейся цифровой экономики. Повышение эффективности этого процесса основано на принципах автоматизации с использованием современных цифровых технологий, средств и инструментов, позволяющих повысить результативность и конкурентоспособность организации.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 Sep 2021

Revised form 22 Oct 2021

Accepted 20 Nov 2021

Ключевые слова: цифровые технологии, управление персоналом, автоматизация

Цифровизация бизнес-процессов уже давно превратилась из туманной перспективы в неотъемлемую часть операционной деятельности организаций различных форм собственности. Многим средним и крупным компаниям удалось автоматизировать большинство операций, которые прежде выполнялись вручную, а прикрепление сотрудника к офисному рабочему месту перестало быть обязательным. Широко используются технологии открытого пространства, удалённой работы, в том числе фрилансинг, аутсорсинг. Готовность организаций перестраивать бизнес-процессы с учётом новейших ИТ-трендов и, в первую очередь, цифровизации является на данный момент важным условием конкурентоспособности компаний. Иногда это необходимо и для выживания их на рынке.

Рассмотрим подробнее современные средства и методы по управлению персоналом, начиная от цифрового скрининга рынка трудовых ресурсов и заканчивая развитием персонала в организации. Как отмечено выше, благодаря цифровизации процесс постановки задач и оценки качества их выполнения становится более автоматизированным, прозрачным, централизованным, эффективным. И главное — его результатом становится накапливаемая структурированная информация по бизнес-процессу «Управление персоналом».

Существенное значение в данном бизнес-процессе играет развитие сотрудника в организации. Ранее приходилось проводить все этапы вручную, заполнять и сканировать массу документов, а сейчас этот процесс полностью автоматизирован и унифицирован благодаря соответствующим программным продуктам и компетенциям HR-специалистов. И для традиционного кадрового учёта также используется множество различных программ.

Все существующие программы по их функциональным возможностям можно разделить на четыре основные группы:

1. Программы для отдела кадров: учёт зарплаты, рабочего времени и личных дел. Например, 1С: «Зарплата и управление персоналом». Предназначена для комплексной автоматизации кадрового учёта и расчёта заработной платы на небольших и средних предприятиях, в том числе имеющих

сложную иерархическую структуру. Программа в первую очередь ориентирована на задачи кадровых служб и бухгалтерии, ведущих регламентированный учёт и расчёты с персоналом [1].

2. Программы для оценки и управления обучением персонала, подбора кадров по навыкам и личным качествам. Программа 1С: «Предприятие 8. Оценка персонала» предназначена для автоматизации процессов оценки персонала на предприятии на основе модели компетенций, использования профессиональных и психологических тестирований, оценки результатов труда по KPI-показателям.

Несмотря на наличие большого и разнообразного количества программных продуктов по HRM, существуют ряд проблем, с которыми сталкиваются компании в процессе подбора персонала, а именно [2]:

- классические методы поиска и подбора персонала не всегда эффективны и просты, зависят от структуризации бизнес-процесса;
- возникновение сложностей с массовым подбором кадров у средних и крупных компаний, в том числе в сезонные периоды;
- неэффективный внутренний и внешний подбор кадров;
- другие проблемы (сколько менеджеров подключить, сколько времени уделить, какой бюджет составить, как обработать большое количество данных, как не потерять резюме в процессе обработки и т. д.).

Для решения данных проблем также используется автоматизация процессов подбора, отбора кадров, найма и развития персонала с использованием сетевых возможностей, и эффектов среды Интернет, помноженная на межфункциональные компетенции HR-специалистов. Так, на текущий момент помимо глобальной сети задействованы различные мобильные приложения, облачные технологии и сервисы, job-сайты, социальные сети, онлайн-инструменты оценки кандидатов, технологии электронного обучения.

Внедрение digital-технологий в бизнесе и HRM является необходимостью сегодняшнего дня. Digital-технологии значительно снижают трудоёмкость, ускоряют бизнес-процесс управления персоналом. Рассмотрим наиболее популярные и востребованные HR-специалистами Digital-инструменты.

Job-сайты — один из базовых рабочих инструментов любого рекрутера. Однако есть проблема того, что поток кандидатов редет, а поиск резюме по заданным параметрам не даёт никакого результата. Также требуется достаточно большое количество времени на обработку и сбор информации о потенциальном кандидате [3].

Следующим значимым HR-инструментом являются социальные сети. Сегодня ни один рекрутер не мыслит подбор кандидатов без социальных сетей. В первую очередь популярны профессиональные социальные сети, такие как: LinkedIn, Facebook, Twitter.

В социальных сетях можно использовать следующие варианты [4]:

- искать группы по поиску работы или отраслевые группы, в них размещать объявления о вакансии;
- разместить вакансию на своей личной странице так, чтобы она была доступна подписчикам (ещё можно попросить кого-то из подписчиков порекомендовать, сделать репост вакансии). Как правило, создаётся персональная страница компании либо страница HR-рекрутера;
- разместить вакансию в группе своей организации (и здесь тоже можно попросить о репосте);

➤ либо же сразу искать в социальных сетях потенциальных кандидатов и отправлять им индивидуальные предложения; использование таргетированной рекламы компании с обзором подходящих вакансий для того или иного соискателя.

Данный канал поиска эффективен тем, что объявления видят как кандидаты, для которых поиск работы на данном этапе актуален, так и те, кто трудоустроен, но в перспективе может стать потенциальным соискателем. При увеличении охвата аудитории есть вероятность, что информация о вакансии дойдёт до «того самого кандидата». Также объявление о вакансии в социальных сетях видят не только кандидаты, но и их друзья и близкие, которые абсолютно бесплатно для компании делятся информацией с её будущим сотрудником.

Следует отметить, что на сегодняшний день основной тренд в HRM — подбор кандидатов за талант и компетенции, а не за опыт в конкретной сфере. Чёткое определение набора подходящих компетенций, которые необходимо оценить, концентрация на фактах и тщательная проверка данных повышают валидность оценки кандидатов.

Один из цифровых инструментов, позволяющих оценить уровень компетенций потенциального сотрудника — онлайн-тестирование на сайте работодателя. Данный метод позволяет сэкономить время как потенциального кандидата, так и менеджера по подбору персонала. Нет необходимости приглашать кандидата в офис, он может пройти тестирование из любого места и в комфортное для него время. Преимущество данного метода состоит и в том, что потенциальный кандидат и работодатель на первичном уровне могут определить, насколько подходит та или иная вакансия для определённого человека. Таким образом, экономится время на отбор кандидатов.

Цифровая трансформация становится естественным этапом развития управления процессом подбора кадров. В Узбекистане данное направление не так давно начало развиваться, поэтому многие компании пока не готовы внедрить новые системы. Поэтапный переход начинают флагманы рынка, которым жизненно необходимо автоматизировать многие бизнес-процессы.

Автоматизация подбора персонала существенно облегчает работу, делает взаимодействие с коллегами, руководством и соискателями эффективным, быстрым и мобильным. В перспективе — внедрение цифровых технологий в данную область — это выгодная инвестиция в развитие бизнеса и повышение продуктивности работы всех отделов, без исключения.

Новые бизнес- и HR-стратегии, в основу которых заложены digital-технологии, повышают эффективность управленческих решений: автоматизированный рекрутинг, переход на виртуальные рабочие места, индивидуализация — создание для каждого сотрудника среды для самореализации и развития, HR-аналитика и управление эффективностью. Таким образом, HR-Digital — это сравнительно новый подход к управлению персоналом организации на основе системной работы, это философия деятельности, основанная на «цифре».

Список литературы

1. Министерство по развитию информационных технологий и коммуникаций Республики Узбекистан. Будущее – за цифровыми технологиями. <https://mitc.uz/ru/news/2303>
2. Свободные отношения: как выстроить работу с сотрудником фрилансером. — URL: <https://tashkent.hh.uz/article/28522>
3. Баскина, Т. В. Техники для успешного рекрутмента / Т. В. Баскина — М. : Альпина Бизнес-Букс, 2017. — 200 с.
4. Нагибина, Н. И. HR-DIGITAL: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / А. А. Щукина // Науковедение. — 2017. — № 1 (38). — С. 24.