

УДК 005.95

О.С. Мареева, М.И. Кулеш

Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ HR-DIGITAL ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ФИРМЫ

Аннотация. В процессе цифровизации систем управления предприятиями выделяется новый тренд - Digital HR – цифровое управление персоналом. В статье представлены ключевые аспекты организации цифрового управления персоналом, необходимые для обеспечения устойчивого функционирования и высокого уровня конкурентоспособности фирмы. Очевидно, что использование цифровых технологий подбора и оценки персонала способствует, как минимум потенциально, повышению эффективности системы управления персоналом и росту производительности труда сотрудников.

Ключевые слова: HR-digital, HR-тренды, HR-процесс, роботизация, автоматизация, digital-технологии, подбор персонала, конкурентоспособность.

O.S. Mareeva, M.I. Kulesh

Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

USING HR-DIGITAL TO ENSURE THE COMPETITIVENESS OF THE COMPANY

Abstract. In the process of digitalization of enterprise management systems, a new trend is emerging - Digital HR - digital personnel management. The article presents the key aspects of the organization of digital personnel management, which are necessary to ensure the functioning and competitiveness of the company. It is obvious that the use of digital technologies for personnel selection and evaluation contributes, at least potentially, to improving the efficiency of the personnel management system and increasing employee productivity.

Keywords: HR-digital, HR-trends, HR-process, robotization, automation, digital technologies, personnel recruitment, competitiveness.

Введение

Цифровые (digital) технологии с каждым годом становятся популярными не только в повседневной, но и профессиональной жизни. Digital-инструменты активно применяются в управленческой практике, их развитие и интеграция в HR становятся необходимыми условиями обеспечения конкурентоспособности организации в будущем, путем трансформации бизнеса от традиционной к технологичной компании. Использование информационных технологий (IT) в области управления персоналом позволяет упростить многие процессы HR и сделать их менее ресурсозатратными. Благодаря этому в системах правления человеческими ресурсами (Human Resource Management, HRM), становится возможным сократить временные, человеческие, финансовые и в затраты на выполнение организационно-кадровых работ и других, связанных с деятельностью HR-специалистов и управлением человеческими ресурсами. Современные HR-роботы выполняют самые рутинные задачи по подбору персонала, выполняют работу отдела кадров: ведут кадровую отчетность, проводят дистанционное обучение и собеседования, планируют карьеру персонала.

Использование цифровых инструментов в управлении персоналом – важнейшее конкурентное преимущество организации

Наступление эпохи Digital-технологий можно объяснить изменениями в социальной, экономической и политической ситуацией в мире. Можно назвать следующие HR-тренды последних двух лет:

- 1) HR-автоматизация;
- 2) HR-аналитика;
- 3) Small-рекрутинг.



Рис. 1. HR-digital технологии в управлении персоналом организации [3]

Согласно отчету DELOITTE «GLOBAL HUMAN CAPITAL TRENDS 2019», в HR акцентируют внимание на аналитике. В ближайшем будущем глубокая аналитика и big data позволят прогнозировать поведение сотрудников, например, предотвращать угрозы компании или эффективнее планировать обучение сотрудников. Уже сейчас крупные IT-компании применяют big data для аналитики.

Благодаря HR-аналитике и роботизации автоматизируются поддерживающие и административные функции. При этом диагностируются бизнес-процессы, отдавая большинство рутинных, повторяющихся задач в режим автоматизации и высвобождая время сотрудников для решения более важных, стратегически значимых задач [2].

Активное применение HRA (HR-аналитики) существенно повышает эффективность работы как функциональных менеджеров и сотрудников HR-департаментов, так и групп стратегического руководства компаний, позволяя сфокусироваться на выполнении задач, связанных с разработкой кадровой стратегии и кадровой политики, формированием сильной позитивной корпоративной культурой и проектированием конкурентных характеристик предлагаемых на рынке труда вакансий. Для оптимизации работы сотрудников аналитических подразделений HR-отделов используются современные информационные технологии. Компании приобретают на рынке или разрабатывают информационные и коммерческие чатботы, специализированные аналитические утилиты, инструменты визуализации и HRM-системы. Такого рода программное обеспечение позволяет ускорить первичную обработку резюме («Experium», «E-Staff», «Microsoft Resume Assistant»), облегчить процесс удержания и развития работников («Workday Insights Applications», «IBM Kenexa», «Oracle HR Analytics»), обеспечить более оптимальный вариант визуализации и представления данных («AurionAnalytics», «R», «SAP AnalyticsCloud»). Кроме использования комплексных автоматизированных операционных средств, зарубежные компании вносят изменения в организационную структуру, создавая специализированные отделы HR-аналитики, как правило - в составе департаментов по управлению человеческими ресурсами. Развитие данного направления деятельности, тем не менее, требует от компаний значительных финансовых затрат и ориентировано на долгосрочное стратегическое развитие компании, затрудняя достижение целей текущего и оперативного управления.

Рассмотрим опыт компаний развивающихся стран, в которых HR – процессы автоматизированы (рис. 2).

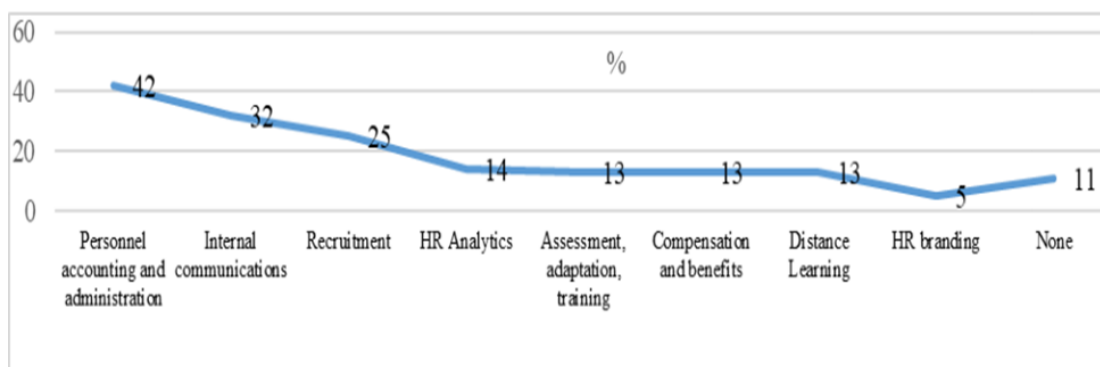


Рис. 2. HR – процессы, автоматизированные в компаниях развивающихся стран [4]

По данным исследования, среди основных преимуществ использования цифровых технологий развивающихся стран можно выделить:

- точность и доступность информации (42% респондентов);
- возможность подключения различных бизнес-процессов (39%);
- управление сотрудниками, которые работают удаленно (35%);
- синхронизированность работы HR-подразделений с другими бизнес-единицами (28%).

Цифровая трансформация также происходит в отечественных федеральных и международных компаниях и применяются HR-digital в следующих областях управления персоналом.

Компания ОАО «Российские железные дороги» разработала программу развития человеческого капитала. Суть программы состоит в том, чтобы привлечь специалистов того или иного звена с помощью цифровых технологий. В данной программе помощниками выступают новые инструменты обеспечения персоналом, новые инструменты развития, HR-аналитика.

Так, по данным транспортного портала, газеты «Гудок», компания «Российские железные дороги» стала лауреатом сразу двух престижных премий в области управления персоналом – «WOW!HR2020» и «HR-trainings 2020». ОАО «РЖД» вручены премии за лучшее цифровое решение – «Сервисный портал работника», а также за лучший HR-проект в государственном секторе. На сегодняшний день это крупнейший корпоративный IT-ресурс в России. На портале зарегистрировано более 500 тыс. пользователей, во время пиковых нагрузок его посещает до 100 тыс. человек в день.

Холдинг проявляет себя не только как лидер отрасли, но и как лидер целого направления в российском HR, имея данные конкурентные преимущества HR-digital.

Область рекрутинга также претерпевает изменения. Skillaz является технологией автоматизации рекрутинга и принятия управленческих решений. Указанным сервисом активно пользуются банк «Открытие» и «ВТБ», «Leroy Merlen» и другие российские компании. Онлайн-собеседования, проводимые при помощи Skillaz, делают возможной оценку кандидатов с использованием различных критериев. Приглашение на личную встречу высылается только наиболее подходящим соискателям, наиболее заинтересованным работать у конкретного работодателя. Во время проведения интервью система пользуется технологиями видеораспознавания для анализа поведенческих особенностей кандидата. По окончании собеседования Skillaz анализирует данные о соискателе, а также проводит оценку эффективности деятельности новых работников через 6 и 12 месяцев с момента начала работы на предприятии. Процесс подбора персонала через Skillaz состоит из роботизированной оценки и умной аналитики, благодаря которой все этапы прозрачны и управляются в единой системе.

Система подбора на платформе Skillaz удобна для российских компаний также тем, что помогает отбирать необходимого кандидата без особых усилий, так как первичная оценка

кандидата оперативна и мобильна. Экономия на некоторых первичных процессах отбора – это важная составляющая эффективной работы фирмы.

Однако, цифровизация HR-процессов обладает не только преимуществами и выгодами, но и таит в себе угрозы и минусы использования.

Среди таковых можно подчеркнуть факт относительно высокой стоимости внедрения digital-технологий. Некоторые организации не располагают достаточным бюджетом для модернизации и автоматизации HR-процессов. Однако стоит отметить, что затраты на цифровизацию следует рассматривать как долговременные инвестиции, которые не только окупятся, но и принесут в будущем прибыль бизнесу.

Преимущества данного HR-digital процесса заключаются в создании удобного, технологичного и безбумажного клиентского пути для кандидата и руководителя в процессе найма, сокращения сроков найма, стандартизации системы оценки кандидата на этапе найма и обеспечение объективности и качества оценки.

Таким образом, автоматизированные Digital-технологии в сфере управления персоналом обеспечивают рост конкурентоспособности фирмы за счёт:

- повышения качества человеческих ресурсов организации в целом;
- оптимизации затрат в системе управления человеческими ресурсами;
- ускорения выполнения кадровых функций;
- повышения гибкости и адаптивности системы управления персоналом;
- прогнозирования поведения кандидатов и действующего персонала;
- повышения вовлеченности персонала;
- значительного снижения уровня кадровых рисков.

Заключение

Использование цифровых инструментов в управлении персоналом в современных условиях становится значимым конкурентным преимуществом, позволяющим, например, быстрее обрабатывать входящий поток кандидатов, повышать качество кадрового потенциала организации за счет более точного отбора персонала, прогнозировать штатную численность и создавать кадровый резерв для оперативного закрытия массовых или сложных позиций и многое другое.

Можно сделать вывод, что необходимо активизировать усилия по совершенствованию сферы управления персоналом организации на основе применения цифровых технологий, так как эффективная деятельность HR-службы становится одной из важнейших составляющих в процессе повышения конкурентоспособности компании на рынке в современных условиях.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Кузнецова Т.А. Внедрение digital–технологий в сферу управления человеческими ресурсами // Экономика и бизнес: теория и практика. - 2019. - С. 111-115.
2. HR DIGITAL. Практики лучших работодателей / Н. А. Осовицкая — «Хэдхантер», 2018— (Деловой бестселлер (Питер)).
3. HR Digital: тренды и технологии 2020 года, о которых говорят HR-ы. Электронный ресурс. Режим доступа: <http://hr-elearning.ru> .
4. Семина, Н. Н. Кадровая политика организации // Экономическая среда. – 2016. – № 2(16). – С. 181-183. – URL: <https://elibrary-ru.ez.lib.tsu.ru/item.asp?id=26688876> (дата обращения 15.03.2021)
5. Сеть «Связной» запустила бота [Электронный ресурс] // «Ведомости» – ведущее деловое издание России. – 1999-2021 – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/07/19/649649-set-svyaznoi-zapustila-bota> (дата обращения 06.04.2021)
6. Тенденции в сфере управления персоналом в России - 2019 [Электронный ресурс] // «Делойт», СНГ | Аудит, консалтинг, корпоративные финансы, управление рисками, налогообложение,

отчетность. – 2021 – URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/humancapital/articles/human-capital-trends-2019.html> (дата обращения 19.03.2021)

7. Тесты при приеме на работу в МТС, Билайн, Мегафон, Tele2 [Электронный ресурс] // Тесты SHL. – 2013-2021 – URL: <http://www.shl-tests.com/mobile-providers-tests/> (дата обращения 13.05.2021)

8. Титова, С. В., Медведева, Л.А. Подходы к пониманию сущности подбора, отбора и найма персонала // Science of Krasnoyarsk. Наука Красноярья. – 2017. - №6(1, 2) – С. 302–308. – URL: <https://doi-org.ez.lib.tsu.ru/10.12731/2070-7568-2017-1-2-302-308> (дата обращения 16.03.2021)

9. Тихонов А.И., Коновалова В.Г. Отношение российских работодателей к автоматизации в сфере управления персоналом: технологии искусственного интеллекта и подбор персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2019. - № 2. - С. 79-84 (дата обращения 09.04.2021)

10. Топ-7 операций в рекрутинге, требующих автоматизации [Электронный ресурс] // Онлайн-сервис для автоматизации рекрутинга FriendWork Recruiter. – 2012-2021 – URL: <http://friendwork.ru/articles/post/2016/03/04/топ-7-автоматизация-рекрутинга> (дата обращения 12.02.2021)

REFERENCES

1. Kuznetsova T. A. Introduction of digital technologies in the sphere of human resource management // Economics and Business: theory and practice. - 2019. - p. 111-115.

2 HR DIGITAL. Practices of the best employers / N.A. Osovitskaya — "Headhunter", 2018— (Business bestseller (Peter)).

3. HR Digital: trends and technologies of 2020, which HR-s talk about. Electronic resource. Access mode: <http://hr-elearning.ru>.

4. Semina, N. N. Personnel policy of the organization // Economic environment. – 2016. – № 2(16). – Pp. 181-183. - URL: <https://elibrary-ru.ez.lib.tsu.ru/item.asp?id=26688876> (accessed 03/15/2021)

5. The Svyaznoy network has launched a bot [Electronic resource] // Vedomosti – Russia's leading business publication. - 1999-2021 - URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/07/19/649649-set-svyaznoi-zapustila-bota> (yes, the address 06.04.2021)

6. Trends in the field of personnel management in Russia - 2019 [Electronic resource] // Deloitte, CIS / Audit, consulting, corporate finance, risk management, taxation, reporting. - 2021 - URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/humancapital/articles/human-capital-trends-2019.html> (accessed 19.03.2021)

7. Tests when applying for a job in MTS, Beeline, Megafon, Tele2 [Electronic resource] // Tests SHL– - 2013-2021 - URL: <http://www.shl-tests.com/mobile-providers-tests/> (date of issue 13.05.2021)

8. Titova, S. V., Medvedeva, L.A. Approaches to understanding the essence of recruitment, selection and hiring of personnel // Science of Krasnodar. Science of Krasnoyarsk region. – 2017. - №6(1, 2) – PP. 302-308. - URL: <https://doi-org.ez.lib.tsu.ru/10.12731/2070-7568-2017-1-2-302-308> (accessed 16.03.2021)

9. Tikhonov A.I., Konovalova V.G. The attitude of Russian employers to automation in the field of personnel management: artificial intelligence technologies and personnel selection // Personnel and intellectual resources management in Russia. - 2019. - No. 2. - pp. 79-84 (accessed 09.04.2021)

10. Top-7 recruiting operations requiring automation [Electronic resource] // Online service for recruiting automation FriendWork Recruiter. - 2012-2021 - URL: <http://friendwork.ru/articles/post/2016/03/04/топ-7-автоматизация-рекрутинга> (accessed 12.02.2021)

Информация об авторах

Мареева Ольга Степановна – студент, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: olechkamareeva@yandex.ru

Кулеш Михаил Иванович – к.э.н., доцент, доцент кафедры «Финансовый и стратегический менеджмент», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: kmiirk@yandex.ru

Information about the author

Olga Stepanovna Mareeva - student, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: olechkamareeva@yandex.ru

Mikhail Ivanovich Kulesh – Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Financial and Strategic Management, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: kmiirk@yandex.ru