

УДК 65.011.56

Е.П. Беспаленко, М.В. Вихорева

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

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ В ТРАНСПОРТНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Аннотация. *Процесс цифровой трансформации уже несколько лет оказывает огромное влияние практически на все сферы жизни общества, сложно найти области профессиональной деятельности, которые бы не претерпели хотя бы малейшего вмешательства цифровых технологий. Кроме того, многие виды профессиональной деятельности оказались под угрозой исчезновения, в том числе кадровое делопроизводство. Одновременно с этим можно отметить, что процессы цифровизации документационного обеспечения управления персоналом в некоторых организациях протекают крайне медленно, хотя нет никаких сомнений в том, что использование современных технологий позволит существенно повысить эффективность реализации кадровых процессов, в том числе в учреждениях высшего образования. Цель данной публикации заключается в том, чтобы выяснить является ли цифровизация кадровых процессов учреждений высшего образования необходимым инструментом или же все-таки этот процесс вторичен, а востребованность его результатов крайне низка.*

Ключевые слова: *цифровизация, кадровый процесс, учреждения высшего образования, цифровые технологии, инновационные технологии, внедрение инноваций.*

Е.Р. Bespalenko, M.V. Vikhoreva

Irkutsk State Transport University, Irkutsk, the Russian Federation

DIGITALIZATION OF HR PROCESSES AT THE TRANSPORT UNIVERSITY

Abstract. *For several years now, the process of digital transformation has had a huge impact on almost all spheres of society, it is difficult to find areas of professional activity that have not undergone at least the slightest intervention of digital technologies. In addition, many types of professional activities are in danger of disappearing, including personnel records management. At the same time, it can be noted that the processes of digitalization of documentation support for personnel management in some organizations are extremely slow, although there is no doubt that the use of modern technologies will significantly improve the efficiency of the implementation of personnel processes, including in higher education institutions. The purpose of this publication is to find out whether the digitalization of the personnel processes of higher education institutions is a necessary tool, or whether this process is secondary, and the demand for its results is extremely low.*

Keywords: *digitalization, personnel process, institutions of higher education, digital technologies, innovative technologies, introduction of innovations.*

Введение

Современный мир постоянно меняется и инновации, основанные на цифровых технологиях являются мегатрендом. Это неудивительно, потому что такие инновации быстро распространяются, кроме того, их относительно легко внедрять, так как требуется минимальное время на обучение сотрудников. А в процессе использования появляются предложения по совершенствованию, исходящие от самих работников. Это позволяет сделать вывод о вовлечении персонала в процесс цифровизации, а значит, реализуется экстенсивный путь появления инноваций [1].

Инновации в организации зависят от ресурсов знаний принадлежащих индивидуальным сотрудникам, коллективам сотрудников и всей организации как системы. Инновации можно понимать широко, потому что это касается всех аспектов функционирования компании. Напротив, инновация в кадровых процессах здесь понимается специфически: она проявляется в применении усовершенствованных или совершенно новых решений, способов поведения,

инструментов в области кадровой политики, влияющих на осуществление кадровых процессов в организации. На инновации в процессах персональной организации взаимодействуют как «жесткие» факторы, такие как: инновации, видение, миссия, стратегия или организационная структура и «мягкие» факторы, среди которых следует упомянуть: командная работа, развитие организации или квалификация/компетентность сотрудников [2].

Поэтому цифровизация кадровых процессов стала его неотъемлемой частью. Высокие технологии уже пришли во многие образовательные учреждения [3]. Самые популярные для цифровизации процессы – делопроизводство и договорная работа.

Основной целью цифровизации является не замена трудовых ресурсов организации машинным, а упрощение рабочего процесса. С помощью этих инноваций работник может за минимальное время находить нужные файлы и документы, не выходя из своего рабочего кабинета.

Обязательный переход на кадровый документооборот законодательством не предусмотрен, однако цифровизация процессов позволит ускорить решение кадровых задач.

Как подготовиться к переходу на кадровый документооборот и что для этого требуется?[4]

Перевод кадрового документооборота в электронный вид требует разработку целого комплекса необходимых документов.

1. Учитывается структура персонала
 - Возраст работников
 - Доступность и умение пользоваться интернетом и онлайн-сервисами
2. При проведении опроса каждого работника о переводе на электронную документацию учитывать его желание и возможности.
3. Какую информационную систему необходимо использовать для документооборота. Она должна обеспечивать:
 - Подписание электронных документов;
 - Хранение электронных документов с тем же установленным сроком, который предусмотрен для бумажных документов;
 - Контроль отправки и получения электронного документа сторонами;\-Защита документов от противозаконных действий.
4. Разработать и утвердить документ, в котором будет прописано:
 - Каких работников требуется перевести на кадровый электронный документооборот;
 - Какие документы попадают под цифровизацию;
 - Как будет проводиться инструктаж по работе с кадровым электронным-документооборотом;
 - Порядок доступа к электронному архиву;
 - Возможные случаи для бумажного документооборота;
 - Дата осведомления работников о переходе на кадровый электронный документооборот (письменно);
 - Дата начала работы кадрового электронного документооборота в организации.

Цифровизация – это сложный процесс, с помощью которого можно быстро и эффективно решить такие задачи как: заполнение и хранение документов в электронном виде, создание и развитие различных информационных баз (личный кабинет сотрудника для доступа к кадровым сервисам и документам [5], электронный архив кадровых документов), а также поиск и подбор персонала [6,7].

Цель данной публикации заключается в том, чтобы выяснить является ли цифровизация кадровых процессов учреждений высшего образования необходимым инструментом или же все-таки этот процесс вторичен, а востребованность его результатов крайне низка.

Методология исследования

Сбор и анализ информации по вопросам цифровизации всегда связан необходимостью применения широкого круга данных, поскольку цифровизация сопряжена с несколькими

отраслями или сферами деятельности: как минимум с IT-сферой и тем функционалом, который предстоит цифровизовать. Информационно-коммуникационные технологии, являясь основой цифровизации, определяют и методологию исследования в данном случае. Таким образом, были использованы такие методы, как наблюдение, сравнение и обобщение.

Результаты исследования

В период пандемии цифровизация кадрового документооборота стала существенно важной мерой для дальнейшей работы и развития деятельности в учреждениях высшего образования. На этом фоне возникла необходимость цифровизации подачи документов абитуриентов для поступления в высшее учебное заведение. Конечно, в первую очередь цифровизации подвергся учебный процесс: для обучения студентов была разработана и реализована электронная информационно-образовательная среда [8,9].

Если даже обучение стало возможным в цифровом формате, то почему бы не перевести кадровый бумажный документооборот в электронный вид?

Кадровые процессы – это совокупность различных организационных процессов, включающие в себя технологию управления кадровым составом, их качественных характеристик и отношением между сотрудниками, которые позволяют достичь положительных результатов при выполнении поставленных задач [10,11,12].

С помощью инновационных технологий можно кардинально снизить время заполнения и подписания документов: заявлений, договоров, приказов.

При внедрении инноваций в кадровый процесс необходимо учитывать огромное количество факторов, которые могут послужить неким препятствием для реализации процесса. Так, например, если ввести электронное подписание заявления студента на академический отпуск потребуются создание определенной информационной базы. Для исполнения этого заявления и создания приказа в бумажном виде, необходимо обойти несколько кабинетов для согласования и подписания, затрачивая на это определенное количество времени. Но с помощью цифровизации это можно сделать гораздо быстрее, переправляя заявление для согласования другому подписанту через специальную платформу, после чего оно попадет к декану факультета для формирования приказа. Таким же образом можно формировать приказы сотрудников. Но есть некоторые нюансы.

Рассмотрим положительные и отрицательные стороны оформления документов в электронном формате.

Переход на новые стандарты может быть нежелательным для работников, так как многих просто пугают нововведения или же они привыкли к выполнению работы своим «протоптаным путем». Отсутствие мотивации тоже может стать причиной отказа. Поэтому руководителям отделов необходимо обеспечить процесс трансформации необходимыми шаблонами, образцами и, если требуется «наставниками». Привести доводы и убедить работников, подтверждающими документами, что эти улучшения приведут к положительным результатам.

Следующим недостатком может послужить отсутствие у вузов достаточной материальной базы и трудовых ресурсов для внедрения инноваций.

Также немаловажной причиной может стать возрастной фактор исполнителей. Чтобы таких проблем не возникло, необходимо периодически проводить обучающие курсы по внедрению цифровых технологий, в том числе для сотрудников кадровой службы.

Еще одним камнем преткновения может послужить долгая и сложная разработка специализированной программы, а также ее дальнейшее сопровождение и совершенствования по запросам организации.

Положительными факторами являются: снижение затрачиваемого времени на формирование документа, быстрый доступ к нужному документу, документы могут быстро попадать нужному человеку, легкость в хранении, анализе, обработке [13].

Обсуждение результатов

Кадровые процессы касаются не только отделов кадров, но и других отделов тоже. Преподаватели и другие сотрудники высших учебных заведений также занимаются заполнением документации вручную. Внедрение цифровизации уже упростило некоторые рабочие моменты профессорско-преподавательского состава и сотрудников деканатов [14,15].

Для преподавателей был создан электронный деканат [16], который позволяет им заполнять ведомости электронно, освобождая от рутинной работы, тем самым помогает заниматься своими прямыми обязанностями (обучать студентов).

Для сотрудников деканатов были придуманы электронные шаблоны создания приказов на студентов, что снижает затрачиваемое время на ручной ввод информации. Также в деканатах для выпускников учебные карточки с оценками за семестр, а также все, что касается выпускной квалификационной работы, заполнялось вручную, сейчас же все это цифровизировано. Учебная карточка со всей учебной информацией выпускника формируется автоматически, что исключает ошибку ввода, а также кардинально снижает затрачиваемое время.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что цифровизация кадровых процессов учреждений высшего образования необходима для улучшения рабочего потока. Вся выполняемая работа, так или иначе, подводит нас к переходу документов в электронный формат.

Заключение

Таким образом, в эпоху цифровизации переход кадрового документооборота в электронный вид необходим учреждениям высшего образования. Внедрение современных цифровых технологий обеспечит повышение эффективности работы и принесет необходимый значимый результат. Полная или частичная цифровизация кадровых процессов является долгосрочным трендом в сфере управления персоналом, поэтому еще долгие годы не утратит своей актуальности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Оглоблин, В. А. Способы повышения степени инновационности экономики / В. А. Оглоблин, В. Г. Вихорев, М. В. Вихорева // *Baikal Research Journal*. – 2016. – Т. 7. – № 2. – С. 14. – DOI 10.17150/2411-6262.2016.7(2).14. – EDN VREKVL.
2. Myjak, Teresa. Czynniki innowacyjności w procesach personalnych na podstawie przeprowadzonych badań / Т. Myjak. - *Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie*, 2018. 45 (3):77-85. https://doi.org/10.12775/AUNC_ZARZ.2018.034
3. Мирошниченко, М. А. Цифровая трансформация: российские приоритеты формирования цифровой экономики / М. А. Мирошниченко. – Краснодар : Кубанский государственный университет, 2021. – 224 с. – ISBN 978-5-8209-2005-9. – EDN MUDGYS.
4. Цифровизация HR: тренд или необходимость? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.tanais.ru/about/news/other/tsifrovizatsiya-hr-trend-ili-neobkhodimostt/?utm_source=tanais.ru
5. Конструктор кадровых ИТ-решений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.directum.ru/products/hr_pro
6. Что такое цифровизация и в каких сферах она применяется [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gd.ru/articles/10334-tsifrovizatsiya>
7. Калугина, М. В. Цифровизация процессов управления кадровым резервом / М. В. Калугина, М. И. Плутова // *HumanProgress*. – 2020. – Т. 6. – № 4. – С. 6. – DOI 10.34709/ИМ.164.6. – EDN YWPXQA.
8. Электронная информационно-образовательная среда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://istu.ru/material/elektronnaya-informacionno-obrazovatel'naya-sreda>

9. Хачев, М. М. Кадры и образование как Ключевые институты развития цифровой экономики / М. М. Хачев, С. А. Теммоева // ModernEconomySuccess. – 2019. – № 6. – С. 92-96. – EDN ROWEQO.

10. Кадровый электронный документооборот. Цифровизация кадровых процессов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://all-events.ru/events/kadrovyy-elektronnyu-dokumentooborot-tsifrovizatsiya-kadrovyykh-protsessov/>

11. Кадровый процесс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uchebnik-online.com/128/150.html>

12. Кадровые процессы в организации: виды, назначение, организация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberpedia.su/17x1879.html>

13. Преимущества и недостатки электронного документооборота [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.comindware.com/ru/blog-плюсы-и-недостатки-сэд/>

14. Чебыкин, Д. Д. Особенности принципов и методов управления персоналом в условиях цифровизации кадровых процессов в организациях / Д. Д. Чебыкин // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Симферополь, 23 ноября 2021 года. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2021. – С. 372-374. – EDN FGLJQV.

15. Ресурсам области - эффективное использование : Сборник материалов XVIII Ежегодной научной конференции студентов Технологического университета, Королёв, 10 апреля 2018 года. – Королёв: Общество с ограниченной ответственностью "Научный консультант", 2018. – 546 с. – ISBN 978-5-907084-22-3. – EDN XVEYPI.

16. Вопрос выживания: как российские вузы проходят цифровую трансформацию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.interfax.ru/digital/816040>

REFERENCES

1. Ogloblin, V. A. Ways to increase the degree of innovation of the economy / V. A. Ogloblin, V. G. Vikhorev, M. V. Vikhoreva // Baikal Research Journal. – 2016. – Vol. 7. – No. 2. – S. 14. – DOI 10.17150/2411-6262.2016.7(2).14. – EDN VREKVL.

2. Myjak, Teresa. Czynniki innowacyjności w procesach personalnych na podstawie przeprowadzonych badań / T. Myjak. - Acta Universitatis Nicolai Copernici. Zarządzanie, 2018. 45 (3):77-85. https://doi.org/10.12775/AUNC_ZARZ.2018.034

3. Miroshnichenko, M. A. Digital transformation: Russian priorities for the formation of the digital economy / M. A. Miroshnichenko. – Krasnodar : Kuban State University, 2021. – 224 p. – ISBN 978-5-8209-2005-9. – EDN MUDGYS.

4. Digitalization of HR: trend or necessity? [Electronic resource]. – Access mode: https://www.tanais.ru/about/news/other/tsifrovizatsiya-hr-trend-ili-neobkhodimostt/?utm_source=tanais.ru

5. Designer of HR IT solutions [Electronic resource]. – Access mode: https://www.directum.ru/products/hr_pro

6. What is digitalization and in what areas it is used [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.gd.ru/articles/10334-tsifrovizatsiya>

7. Kalugina, M. V. Digitalization of personnel reserve management processes / M. V. Kalugina, M. I. Plutova // HumanProgress. – 2020. – Vol. 6. – No. 4. – P. 6. – DOI 10.34709/IM.164.6. – EDN YWPXQA.

8. Electronic information and educational environment [Electronic resource]. – Access mode: <https://istu.ru/material/elektronnaya-informacionno-obrazovatel'naya-sreda>

9. Khachev, M. M. Personnel and education as Key institutions of digital economy development / M. M. Khachev, S. A. Temmoeva // ModernEconomySuccess. – 2019. – No. 6. – pp. 92-96. – EDN ROWEQO.

10. Personnel electronic document management. Digitalization of personnel processes [Electronic resource]. – Access mode: <https://all-events.ru/events/kadrovyy-elektronnyy-dokumentooborot-tsifrovizatsiya-kadrovyykh-protsessov/>

11. Personnel process [Electronic resource]. – Access mode: <http://uchebnik-online.com/128/150.html>

12. Personnel processes in the organization: types, purpose, organization [Electronic resource]. – Access mode: <https://cyberpedia.su/17x1879.html>

13. Advantages and disadvantages of electronic document management [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.comindware.com/ru/blog-плюсы-и-недостатки-сэд/>

14. Chebykin, D. D. Features of principles and methods of personnel management in the conditions of digitalization of personnel processes in organizations / D. D. Chebykin // Digital content of social and ecosystem development of the economy : proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Simferopol, November 23, 2021. – Simferopol: Limited Liability Company "Publishing House Printing House "Arial", 2021. – pp. 372-374. – EDN FGLJQV.

15. Resources of the region - effective use : Collection of materials of the XVIII Annual Scientific Conference of Students of the Technological University, Korolev, April 10, 2018. – Korolev: Limited Liability Company "Scientific Consultant", 2018. – 546 p. – ISBN 978-5-907084-22-3. – EDN XVEYPJ.

16. The question of survival: how Russian universities undergo digital transformation [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.interfax.ru/digital/816040>

Информация об авторах

Беспаленко Екатерина Петровна – специалист по кадрам студенческого сектора отдела кадров, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: fedotova-1991@bk.ru

Вихорева Мария Васильевна – к.э.н., доцент, заведующий выпускающей кафедрой «Экономика и управление на железнодорожном транспорте», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: vikhoreva_mv@irgups.ru

Information about the authors

Bespalenko Ekaterina Petrovna – HR Specialist of the student sector of the Personnel Department, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: fedotova-1991@bk.ru

Vikhoreva Maria Vasilyevna – PhD, Associate Professor, Head of the Graduate Department "Economics and Management in Railway Transport", Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: vikhoreva_mv@irgups.ru