

Сведения об авторах:

Васильев Антон Сергеевич (Vasilyev Anton Sergeevich),
Наумов Артем Константинович (Naumov Artyom Konstantinovich),

АНО ВО "Институт экономики и антикризисного управление"
(ИЭАУ/IEAY)

Россия, Москва

Студенты магистратуры

Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами

Digital technologies in human resource management

Аннотация

В представленной статье изложено авторское представление о передовых цифровых технологиях в управлении человеческими ресурсами. Рассмотрена проблема развития и внедрения IT-технологий в управлении человеческими ресурсами в России на примере ПАО «Сбербанк».

Abstract

The article presents the author's idea of advanced digital technologies in the management of human resources. Consideration of the problem of development and implementation of IT technologies in human resource management in Russia on the example of PJSC "Sberbank".

Ключевые слова

Глобализация, менеджмент, управление, человеческий ресурс, технологии.

Keywords

Globalization, management, human resource, technology.

Глобализация, с точки зрения понятия важнейшего социального процесса, активно исследуется в современной науке. Глобализация — это, не что иное, как система, которая объединяет в себе экономические и культурные хозяйства стран мира. Она затрагивает практически все стороны и аспекты жизни современного человека. Особенно актуально в современном обществе, говорить о глобализации в сфере цифровых технологий.

Именно развитие информационных и сетевых технологий в современном мире, привело к реализации и применению электронных систем управления человеческими ресурсами. С каждым годом становится все больше и больше организаций, которые внедряют в практику цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами. Именно поэтому, наиболее целесообразно исследовать такие системы управления. Очень важно понимать, каким образом технологические модели и IT-стратегии предприятия применяются на практике. Несмотря на это, человеческие ресурсы и на сегодняшний день является фундаментом устойчивости и стабильности любой, без исключения, организации.

Под влиянием большого количества факторов, современное ведение бизнеса претерпевает серьезные изменения, которые приводят к реструктуризации моделей управления человеческими ресурсами. На сегодняшний день актуален такой вектор развития технологий в управлении человеческими ресурсами, при котором такие процессы, как электронный найм сотрудников, электронное обучение и аттестация персонала становится неотъемлемой частью существования современного предприятия.

Углубляясь в тематику, в данный момент прослеживается тенденция к электронному и онлайн-управлению человеческими ресурсами. Даже некоторые эксперты данное явление называют «уберизацией» по аналогии с

программой заказа такси «Uber».¹ Так, HR менеджмент рекрутирует и в дальнейшем следит за «водителями» (работниками организации), наблюдает за их работой и карьерной лестницей, поощряет вознаграждением и увольняет при необходимости. В приложении такси это реализовано в электронном виде, без участия кого-либо человека (кроме техподдержки). Аналогичная ситуация складывается в HR сфере, особенно это заметно в крупных компаниях с большим количеством сотрудников.

Помимо этого, в сфере управления человеческими ресурсами наблюдается тренд персонализации подходов управления персоналом. Под ним понимается более индивидуальный подход к поиску работника, созданием более комфортных условий труда для повышения производительности, а также для морального удовлетворения работой. Не стоит забывать, что важен момент наставничества, саморазвития и самореализации. Сюда можно включить отправку работника на дополнительные курсы повышения квалификации, изучение иностранного языка или же развитие каких-либо творческих способностей.

Многие крупные компании стремятся к автоматизации и цифровизации бизнес-процессов. Сюда необходимо включить также HR-менеджмент. Последние разработки HR-специалистов, программистов и учёных устремлены к внедрению искусственного интеллекта, который помогает, а в некоторых даже заменяет процессы, которыми обычно занимаются люди. Также искусственный интеллект помогает обрабатывать большое количество данных, “big data”, что значительно ускоряет работу в рамках крупной и средней компаний. А также различные боты, программы автоматизируют и устраняют «рутинную» работу, позволяя работникам заниматься более сложными аналитическими задачами с меньшими временными затратами.

Последние 10-20 лет наблюдается рост вакансий и предложений от работодателей, которые предлагают работу на дому или же на удалённой

¹ HR-революция. Мария Попова, журнал РБК+. Рынок труда (Выпуск №1 от 17.02.2016)

основе. Данный подход помогает работодателю сэкономить на обслуживании офиса, а также даёт больше преимуществ для работника, так как он не тратит время на дорогу до места работы, у него гибкий график работы и не требует больших трудозатрат, но данный подход выгоден, если не требуется физического присутствия работника на рабочем месте. Судя по тенденции, популярность такого вида работы только растёт.

Компании уделяют немаловажную роль обучению и поддержанию требуемых навыков. Сейчас большинство организаций отправляют своих работников на лекции и семинары, которые стоят недёшево и затратны по времени. Поэтому прогрессивные компании внедряют в свои HR-структуры технологии онлайн-обучения. Одним из драйверов появления данных технологий является стремление компаний проводить обучение без отрыва от работы, так чтобы работник мог обучаться на компьютере, на смартфоне или планшете или в другой форме, где это позволяет компания. Создавая свою учебную экосистему, организация производит учебный материал, форму подачи и обучения, контроля знаний работника. Так, это позволяет ей лучше наблюдать за компетенцией своих сотрудников, понимать необходимость в новых кадрах, а также решать проблемы нехватки знаний и навыков.

В России область IT-технологий в управлении человеческими ресурсами, на сегодняшний день, находится на стадии зарождения, однако, уже достаточно большое количество крупных компаний внедряет цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами. К примеру, не так давно, президент и председатель правления ПАО «Сбербанк» Герман Греф презентовал в Лондоне «Стратегию 2020». Главная цель стратегии – это реализация инициатив, которые позволят Банку выйти на новый уровень конкурентоспособности, дающий возможность конкурировать с глобальными технологическими компаниями. Ключевая задача для Группы Сбербанк — наращивание масштаба бизнеса, повышение прибыльности и эффективности при одновременном увеличении гибкости, скорости и

клиентоориентированности на основе внедрения новых технологий и воспитания нового качества людей.

Достигать поставленные цели банк будет за счет развития эффективного управления и развития лучших сотрудников. Это будет сделано с помощью проведения технологической трансформации в области цифровых технологий в управлении человеческих ресурсов. За счет этого ПАО «Сбербанк» воспитает в своих сотрудниках специалистов высокого качества, у которых будут присутствовать новые современные компетенции, позволяющим конкурировать с глобальными технологическими компаниями.

С целью реализации стратегии, нацеленной на трансформацию в технологическую компанию, ПАО «Сбербанк» реализует не имеющие аналогов инновационные проекты в области обучения персонала на основе новой парадигмы обучения: «Обучение в любом месте, в любое время, с любого устройства». Цифровые решения в корпоративном университете и виртуальной школе увеличили электронный формат обучения до 90% и позволили новичкам, консультантам банка, обеспечить выход на плановую производительность за 5 дней. Важно, что корпоративные мобильные приложения доступны с тех же планшетов, которые используются консультантами при обслуживании клиентов.

Аналогично созданный внутренний портал под названием «Success factors», позволяет руководить и отслеживать процессы перемещения сотрудников ПАО «Сбербанк», а также осуществлять удаленную работу в части кадрового учета и заработной платы. Данная модель, в первую очередь, касается HR-систем. Именно через созданный корпоративный портал, руководители абсолютно всех внутренних подразделений, имеют прямой доступ ко всем данным о текущих и бывших сотрудников компании. Достаточно простая, и в тоже время практичная программа позволяет в любое время и в любом месте получить большой объем информации, начиная от количества сотрудников, их личного дела, заканчивая информацией о затратах на персонал, данных о обучении сотрудников, планах на отпуск и

запланированных командировках, и даже данные о потенциальных кандидатах.

При создании и внедрении автоматизированных и цифровых технологий в HR нужно брать во внимание, что с задачей увеличения эффективности, часть задач и функций HR может выполняться внешними организациями, которые владеют большим опытом и навыками в той или иной сфере управления человеческими ресурсами. В первую очередь это касается областей подбора персонала. Опять-таки, самостоятельное внедрение цифровых технологий внутри собственной системы, требует от компании просто колоссального объема ресурсов, в первую очередь финансовых и трудовых. Все это указывает на то, что внедрение цифровых технологий актуальны исключительно для компаний представляющих крупный бизнес.

Вновь обращаясь к теме привлечения сторонних организаций для делегирования им части полномочий, хочется обратить внимание, что все более популярнее в крупнейших компаниях становится покупка стороннего программного обеспечения, для автоматизации некоторых процессов работы, зачастую HR. К примеру, тот же ПАО «Сбербанк» является клиентом крупнейшего мирового немецкого разработчика «SAP», являющимся лидером рынка корпоративных приложений. Идея данного сервиса заключается в полной автоматизации HR-процессов, позволяя через удаленные каналы нанимать персонал. Главное, примечателен данный технологический проект тем, что он позволяет локально выстроить все процессы в компании таким образом, чтобы сама фирма соответствовала идеальной модели организации для самих внутренних пользователей – сотрудников.

В заключение необходимо сказать, что мир стремится к замене ручных рутинных процессов на автоматические алгоритмы машин и компьютеров. Также открываются новые сферы и методы цифровой экономики, такие как блокчейн, криптовалюты, майнинг и так далее. Для управления всем этим необходимы квалифицированные специалисты. И задача HR-специалистов – это подобрать нужного человека с необходимыми навыками и опытом.

Необходимо упомянуть, что в последнее время в России появляются новые профессии, которые пока имеют мало распространения. Например, коуч, кризис-менеджер, специалист по работе с базой данных организации, специалист по электронному документообороту и др. И с каждым годом количество новых профессий будет увеличиваться, в первую очередь за счёт появления новых сфер в экономике. И коммерческим компаниям, и государству необходимо возвращать будущих специалистов, которые будут готовы к будущим переменам в экономике.

Список использованной литературы

- 1) Гвоздева, В.А. Информатика, автоматизированные информационные технологии и системы: Учебник / В.А. Гвоздева. - М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 544 с.
- 2) Зубарев А. Е. Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики // Вестник ТОГУ №4, 2017.
- 3) Матушевская, Е.Г. Информационные технологии управления (для бакалавров) / Е.Г. Матушевская, А.Т. Рахманова. - М.: КноРус, 2013. - 240 с. Мекшун Н. «HR-брендинг в Digital формате».
- 4) Селиванова Е.Ю. К вопросу о применении Digital – технологий в обучении персонала // Научный форум: Экономика и менеджмент: сб. ст. по материалам VII междунар. науч.-практ. конф. — № 5(7). — М., Изд. «МЦНО», 2017. — С. 124-128.
- 5) HR-революция. Мария Попова, журнал РБК+. Рынок труда (Выпуск №1 от 17.02.2016)
URL: <https://plus.rbc.ru/news/56c3e2297a8aa91dc0ad91a4>
- 6) Семенова А. Н., Ступкина В. А. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами // Молодой ученый. — 2019. — №4. — С. 250-252. — URL <https://moluch.ru/archive/242/55864/>