

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Проблемы внедрения цифровизации в HR-технологии в России

Научный руководитель – Вильчинская Марина Александровна

Салогорова Алёна Владимировна

Студент (бакалавр)

Иркутский государственный университет, Факультет сервиса и рекламы, Иркутск,
Россия

E-mail: alena.salogorova@mail.ru

Цифровизация - работа с массивами обрабатываемых данных, их фильтрация и сортировка по сотням индивидуально настраиваемых параметров, мгновенный расчет многофакторных формул и передача терабайтов информации за доли секунды [1].

На Форуме 2019 эксперты SAP и Deloitte представили исследование о цифровизации HR отрасли, проведенное в российских компаниях [6]. В исследовании приняли участие 434 компании, представляющие малый, средний и крупный бизнес, численностью от 100 до 10000 человек, как начинающие внедрять цифровизацию, так и получившие уже достойные результаты.

По результатам опроса самыми «продвинутыми» оказались компании, представители крупного бизнеса, с численностью более 10000 человек: Финансы и Банки, Металлургия и Горная добыча, ИТ/Телеком - в этих отраслях есть необходимость и возможности внедрения цифровых технологий в управление персоналом. Наименее цифровизированными отраслями являются: Энергетика, Строительство, Образование и не вошедшие в классификацию компании.

Также была замечена следующая тенденция: уровень цифровизации выше в тех компаниях, чей центральный офис находится за рубежом.

Из всех российских компаний, участвующих в исследовании, только 9% соответствуют стадии зрелой автоматизации, четверть опрошенных находится на стадии «HR на бумаге». При этом, ни одна российская компания не соответствует стадии «Интеллектуальный HR».

На вопрос об использовании ИТ в управлении персоналом были получены следующие результаты: приступили к внедрению автоматизации только 44% организаций, а уже используют ее в различных бизнес-процессах 32%. Из тех, кто уже внедрил HR-tech активно используют цифровизацию 50%.

Одной из проблем внедрения цифровизации HR в России является незаинтересованность инвесторов, венчуров. По данным Forbes мировой рынок HR Tech растет: только за первый квартал 2018 года общая сумма сделок составила \$642 млн. По подсчетам TalentTech объем инвестиций в российский HR Tech в 2018 году составил \$39 млн [7].

Однако и в венчурном бизнесе не все так просто. Одним из вариантов окупаемости вложений является поглощение более крупным стратегом. На российском рынке вместо поддержки стартапов инвестициями или приобретением талантливых команд, которые их создают, реализуются идентичные сервисы самими «монополистами», так HeadHunter купил домен job.ru, теперь же там просто стоит переадресация на hh.ru.

Следующим вариантом развития стартапа на рынке идей является непосредственно выход на биржу. Однако, в России в 2019 году первичные акции выпустили только 3 компании и ни одной технологической направленности [11].

Ещё одной моделью развития стартапа является дивидендная, которая также не реализуется на российском рынке HR-tech. Недавно СМИ писали о новой разработке - «Робот Вера», бот, который обзванивает кандидатов, используя доступ своих клиентов к базе резюме. «Веру» внедрили в процесс подбора крупные ритейлеры, банки и не только.

HeadHunter обратился в суд и потребовал пресечь нарушения его прав на интеллектуальную собственность.

Подобная политика лишает российский рынок качественных HR-tech продуктов и, что немаловажно, специалистов, способных эти продукты создавать.

Как и во всех остальных сферах человеческой деятельности, отдельное место выделено для человеческого фактора. По заявлению главы Сбербанка, Грефа Г., внедрение искусственного интеллекта в Сбербанке позволило сократить численность работников, занимающихся рутинными операциями (до 70% менеджеров среднего звена) [9]. В связи с этим, 55,6% HR-менеджеров считают процессы автоматизации, цифровизации и внедрения ИИ рискованными для себя с точки зрения сохранения рабочего места и стабильности своего труда [2]. Нежелание сотрудников улучшать свои знания, приобретать навыки ИТ и работать с новыми технологиями значительно замедляют темпы внедрения HR-tech.

И, конечно же, всегда существует риск возможных ошибок вычислительных систем, которые обязательно дадут о себе знать в финансовой отчетности, что только подпитывает скепсис управленцев [10].

В России существует несколько проблем развития и применения цифровых технологий в управлении персоналом: работодатели обязаны использовать только отечественные разработки (в соответствии с Федеральным законом №152-ФЗ «О персональных данных»), хотя сфера ИТ в России отстает от мирового уровня, к этому же добавляется неоднородность самих процессов управления персоналом; на технологии и их «совершенствование» необходим немалый бюджет, который может быть не оправдан различными «дорогостоящими» ошибками - все это вызывает скепсис работодателей по отношению к эффективности цифровых технологий в управлении персоналом. Со стороны же самих специалистов все усугубляется человеческим фактором - страхом потерять рабочее место, нежеланием учиться и работать с приложениями HR-tech.

Источники и литература

- 1) Семухина О.В. Цифровизация в HR - революция или рост расходов на персонал? // Управление персоналом. – 2018. – №25. – С. 5–9.
- 2) Толкунова Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – том 9. – №1В. – С. 138–143.
- 3) Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников – 2017 [Электронный источник] – URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/>
- 4) Цифровизация HR: как не разочароваться в новых технологиях – 2018 [Электронный источник] – URL: <https://rb.ru/opinion/cifrovizaciya-hr/>
- 5) Роботы нанимают людей: как меняется HR-tech – 2018 [Электронный источник] – URL: <https://rb.ru/opinion/hr-tech-roboty/>
- 6) Цифровая трансформация HR. Опыт российских компаний – 2019 [Электронный источник] – URL: http://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformaciya_hr_russia/
- 7) Капиталисты бьются за рабочих: почему растут инвестиции в HR-технологии – 2019 [Электронный источник] – URL: <https://www.forbes.ru/tehnologii/377689-kapitalisty-byutsya-za-rabochih-pochemu-rastut-investicii-v-hr-tehnologii/>
- 8) Функции HR: актуальные задачи, приоритеты, вызовы – 2019 [Электронный источник] – URL: https://www.coleman.ru/getattachment/e6d4f0ae-927a-4e5b-ae28-dddc56135caa/HR-%D1%84%D1%83%D0%BD%D0%BA%D1%86%D0%B8%D0%B8_2019.pdf
- 9) Новостной интернет-портал «РБК». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/business/10/11/2018/5be6b5929a79471263626f32/>

- 10) Новостной интернет-портал «Ведомости». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/finance/news/2019/02/26/795134-gref/>
- 11) Интернет-журнал «Forbes». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/372935-troe-smelyh-srazu-neskolko-kompaniy-zaplanirovali-ipo-na-moskovskoy/>