

## Внедрение цифровых технологий в систему управления персоналом организации

Научный руководитель – Кривов Виктор Дмитриевич

*Павлов Дмитрий Витальевич*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

*E-mail: dmitry\_tv@mail.ru*

В современном мире цифровые технологии играют все более значимую роль в различных сферах жизни и зачастую становятся неотъемлемой частью деятельности человека. Управление персоналом также не является исключением, поскольку одной из основных проблем, с которой сталкиваются организации, является необходимость эффективного управления человеческими ресурсами. Именно внедрение цифровых технологий в систему управления персоналом организации позволяет решить целый ряд различных вопросов. Так, например, благодаря цифровизации, можно автоматизировать такие процессы, как подбор сотрудников, их адаптация, обучение, мотивация, оценка производительности труда и многое другое. Это не только позволяет снизить временные издержки и затраты компании, но и повысить качество управления кадрами. Кроме того, цифровые технологии позволяют собирать и анализировать большие объемы данных о персонале, а также выявлять тенденции его работы, что, в свою очередь, помогает принимать более обоснованные бизнес-решения и предотвращать возникновение различных проблемных ситуаций. Еще один аспект, на котором необходимо сделать акцент, заключается в том, что внедрение цифровых технологий в систему управления персоналом организации позволяет улучшить коммуникацию, причем как между руководством и подчиненными, так и между самими сотрудниками. Это способствует созданию более благоприятной рабочей среды и повышению уровня удовлетворенности персоналом.

*Актуальность темы* подтверждается и статистическими данными, полученными в ходе различных исследований. Согласно результатам исследования российского кадрового агентства Рекардо «HR-DIGITAL: решения по автоматизации управления персоналом» [1], в России наблюдается значительный рост использования цифровых технологий в системе кадрового делопроизводства. Так, за последние несколько лет использование «умных» HR-решений в сфере мониторинга и продвижения HR-бренда организаций увеличилось практически на 30%. Если же говорить про динамику данного показателя в сфере HR-коммуникаций, то его значение увеличилось на 23%. Не менее интересны выводы о том, что в ближайшей перспективе многие специалисты по управлению персоналом (30% опрошенных в ходе исследования) планируют внедрить широкое применение облачных технологий в своих организациях; 26% респондентов выразили готовность использования чат-ботов для поддержания как внутренней, так и внешней коммуникации. Говоря про уже внедренные цифровые решения, следует отметить, что в большинстве исследуемых компаний активно используют инструменты различных программных обеспечений, платформ для учета персонала и администрирования, кадровой аналитики и обучения. Среди них можно выделить 1С, SAP, Potok.io, E-learning portal, Хантфлоу, Битрикс24, StartExam и другие. Не менее важными является и тот факт, что организации стараются не ограничиваться имеющимися ресурсами, а продолжают инвестировать в собственные разработки, которые

в дальнейшем позволят не только автоматизировать многие HR-процессы, но и полностью решить целый перечень вопросов, связанных с управлением персоналом в организации.

Исследование «Цифровизация управления персоналом: российская и зарубежная практика» [3] Д.К. Захарова и Е.В. Каптановой также подтверждает актуальность выбранной темы. Исходя из результатов, полученных в ходе анализа опросов зарубежных компаний «KPMG», «SAP CIS» и «Deloitte», авторы подчеркивают, что около 9% российских компаний повсеместно используют наиболее инновационные инструменты управления персоналом, а доля компаний, фрагментарно автоматизировавших часть HR-процессов, составляет 25%. При этом исследователи отмечают, что значительная часть руководителей крупных организаций (49%) уже находятся на стадии внедрения IT-инструментов в систему управления человеческими ресурсами (УЧР). В интересах же 60% управляющих находится прогнозная HR-аналитика; 53% руководителей высшего звена нацелены на совершенствование технологий автоматизации производственных процессов; свыше 10% руководителей системы управления персоналом ориентированы на широкое пользование технологиями Big Data; и только незначительная часть крупнейших корпораций видят большой потенциал в технологиях AI, интернета вещей, а также онлайн-обучения.

*Целью* данного исследования является обоснование значимости внедрения цифровых технологий в систему управления персоналом организации.

*Эмпирическую базу исследования* составляют данные, полученные в ходе экспертного опроса, проведенного посредством сети Интернет с использованием находящегося в открытом доступе инструмента FOQUZ, а также метода экспертных оценок.

*Тип выборки* – целевая. Онлайн-опрос проводился на базе компании ООО «СИБУР», а также дочернего цифрового кластера ООО «СИБУР Диджитал» с максимальным захватом всех направлений функции «Управление персоналом».

В основу эмпирического исследования легли концепции и теоретические подходы к изучению категорий «цифровая трансформация» и «цифровые инновации» таких зарубежных авторов, как Дэвид Роджерс [7], Клейтон Кристенсен [5] и Эверетт Роджерс [2], а также классификация цифровых технологий управления персоналом отечественных исследователей Г.С. Кухаренко В.А. Ялосы, Н.П. Матыцина [6] и типология задач, решаемых подобными инструментами, З.В. Зуевой и Ю.А. Катровского [4].

Так, в ходе проведенного эмпирического исследования, были получены следующие результаты:

Величина показателей NPS (Net Promoter Score), рассчитанных для определения приверженности представителей экспертных блоков различных функциональных направлений определенным технологическим HR-решениям составила:

**NPS (Технологии подбора и найма)** – 93%. Это позволяет сделать вывод о том, что эксперты высоко оценивают значимость и применимость таких инструментов, используемых компанией, как HeadHunter, а также платформы: Potok.io и VCV.

**NPS (Инструменты для адаптации сотрудников)** – 64%. Подобное значение показателя говорит о том, что не все технологии и инструменты, которые используют в системе HR, эффективны. Наименее популярными, по оценкам экспертов, являются технологии VR и AR-адаптации, в то время как наиболее эффективной оказалась корпоративная платформа «КЛИК, предоставляющая возможность пройти новичкам углубленный курс по адаптации, а также наладить им оптимальную коммуникацию с бадди и коллегами из смежных подразделений. Это, в свою очередь, лучшим образом повлияло на величину индекса.

**NPS (Технологические решения для обучения)** – 96%. Следует подчеркнуть, что это самое высокое значение показателя среди имеющихся. Так, согласно мнению экспертов, технологические решения в области корпоративного обучения являются одним из

самых значимых приоритетов компании. Среди наиболее распространенных инструментов компании можно выделить такие сервисы, как ТренингСпэйс, StartExam и автоматизированную систему управления обучением Битрикс24.

**NPS (Решения, направленные на поддержку вовлеченности и удержания)** – 68%. Подобное значение показателя, так же, как и во втором случае, говорит о том, что цифровые решения в этой призме не столь эффективны, в отличие от других инструментов. Наиболее применимые среди них – многофункциональная корпоративная платформа «КЛИК», а именно раздел для получения оперативной обратной связи «КЛИК 360», а также нейросеть на основе функционала ChatGPT «СИБУР x Менделеев».

**NPS (Инструменты оценки сотрудников и развитие их карьеры)** – 88%. Представленная величина показателя также является одной из самых высоких, полученных в ходе исследования. Это неудивительно, поскольку инвестиции в эту область занимают значительную долю затрат ООО «СИБУР». Так, инструменты, нашедшие широкое применение в данной области, – раздел корпоративной платформы «КЛИК» «СУЭ» с автоматизированными оценкой «человеческого фактора» и управлением эффективностью деятельности сотрудников компании, U.Platforma с опросником когнитивных способностей «Saville», а также ассесмент-платформа Formatta, предназначенная для оценки потенциала персонала «FORecast».

**NPS (Интегральный показатель)** – 81,8% говорит о том, что, в целом, большинство представленных технологий широко применяется в практике HR. Более того, по оценкам экспертов из ООО «СИБУР Диджитал», накопленный экономический эффект ООО «СИБУР» от внедрения подобных цифровых решений составил 45 млрд. рублей на конец 2023 года.

Таким образом, проведенное исследование показало, что внедрение цифровых технологий в систему управления персоналом имеет высокий потенциал для организаций, поскольку предоставляет компаниям возможность не только оптимизировать свои бизнес-процессы, но и повысить показатели эффективности, конкурентоспособности и, как следствие, прибыльности.

### Источники и литература

- 1) HR-DIGITAL: решения по автоматизации управления персоналом. Кадровое агентство Рекардо: <https://marketing.rbc.ru/research/44913/?ysclid=lovutrcn9x525471945>
- 2) Rogers E.M. Diffusion of innovations (4th ed.) // New York: The Free Press, 1995. – 236 p.
- 3) Захаров Д.К., Каштанова Е.В. Цифровизация управления персоналом: российская и зарубежная практика // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. № 1 (58, 2022). С. 43
- 4) Зуева З. В., Катровский Ю.А. // Использование цифровых технологий в управлении персоналом. Бизнес-образование в экономике знаний, 2 (19), С. 64-68.
- 5) Кристенсен Клейтон М. // Дилемма инноватора. Клейтон М. Кристенсен; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 239 с.
- 6) Кухаренко Г.С., Ялоза В.А., Матышина Н.П. Цифровые технологии в системе управления персоналом. Символ науки, (3-1), С. 20-21.
- 7) Роджерс Д.Л. Цифровая трансформация // (пер. с англ.). – М.: Издательская группа «Точка», 2017. – 344 с.