

Секция «Искусственный интеллект и цифровая трансформация в бизнесе и государственном управлении»

**Совершенствование цифрового контроля в управлении персоналом
коммерческих организаций (практики транснациональных компаний России
и Китая)**

Научный руководитель – Назаренко Сергей Владимирович

Лю Бовэнь

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: liubowe13259525621@gmail.com

Актуальность исследования обусловлена быстрым развитием цифровых технологий, изменяющих подходы к управлению персоналом. В условиях глобализации и усиленной конкуренции компании все чаще используют цифровые инструменты для повышения эффективности управления. Внедрение таких решений в контроль за персоналом помогает улучшить рекрутинг, обучение и оценку сотрудников, а также снизить издержки и повысить гибкость.

Цифровизация становится важной частью успешных стратегий транснациональных компаний, что делает изучение этого вопроса особенно актуальным. Сравнительный анализ опыта России и Китая в области цифровых технологий в управлении персоналом позволит выявить ключевые тенденции и различия в подходах.

Успешное внедрение цифровых решений способствует улучшению корпоративной культуры и повышению конкурентоспособности компаний, что особенно важно в условиях трансформации бизнеса. Исследование опыта этих стран предоставляет рекомендации для совершенствования управления персоналом, что является основой устойчивого развития организаций.

Актуальность рассмотрения практик цифрового контроля в управлении персоналом на примере ПАО «Сбербанк» и «Huawei Technologies Co. Ltd.» обусловлена их лидирующими позициями в своих странах и схожими масштабами деятельности в сфере высоких технологий и финансовых услуг. Обе компании активно внедряют инновационные цифровые решения для повышения эффективности управления персоналом, что позволяет выявить общие тенденции и уникальные особенности в подходах к цифровизации. Сравнительный анализ их опыта позволит не только понять текущие практики, но и разработать рекомендации для дальнейшего совершенствования цифрового контроля в транснациональных компаниях, работающих в схожих отраслях.

Объект исследования – процессы управления персоналом в коммерческих организациях России и Китая, включая внедрение и использование цифровых технологий в этих процессах.

Предмет исследования – практика цифрового контроля в управлении персоналом, включая инструменты, методы и подходы, применяемые в российских и китайских коммерческих организациях, а также их влияние на эффективность управления персоналом.

Цель исследования заключается в анализе и сравнении практик цифрового контроля в управлении персоналом в таких коммерческих организациях, как ПАО «Сбербанк» (Россия) и «Huawei Technologies Co. Ltd.» (Китай), выявления ключевых тенденций, проблем и перспектив внедрения цифровых технологий в управление персоналом, а также разработки рекомендаций для совершенствования цифрового контроля в транснациональных компаниях, работающих в сфере высоких технологий и финансовых услуг.

Цифровизация значительно упрощает процессы управления персоналом, повышает точность принимаемых решений и снижает административные расходы. Это позволяет компаниям эффективнее распределять время и ресурсы, что способствует повышению общего качества работы и укреплению конкурентоспособности.

Актуальность исследования на примере таких транснациональных компаний, как ПАО «Сбербанк» и Huawei, обоснована их значительным вкладом в развитие цифровых технологий в области управления персоналом. Обе компании активно внедряют инновации, оптимизируя HR-процессы, что не только повышает эффективность внутренней работы, но и способствует формированию гибкой корпоративной культуры, способной быстро адаптироваться к изменениям на глобальном рынке. Сравнительный анализ их подходов позволяет выявить как общие тенденции, так и уникальные практики, которые могут быть адаптированы для других организаций с учетом специфики их корпоративной среды.

При сравнении цифровых методов управления персоналом в ПАО «Сбербанк» и Huawei можно выделить как схожие, так и различные подходы. В Сбербанке основным инструментом является система «Пульс», которая анализирует данные о производительности и вовлеченности сотрудников, помогая прогнозировать кадровые потребности. Система также активно используется для автоматизации подбора персонала и оценки эффективности работы. В Huawei применяются более современные технологии, такие как искусственный интеллект для отбора кандидатов и оценки эффективности сотрудников, а также AR/VR для обучения и система WeLink для улучшения коммуникации. Эти различия демонстрируют более инновационный подход Huawei и большую интеграцию HR-активностей через единую платформу в Сбербанке.

Применение современных цифровых технологий в управлении персоналом позволяет оптимизировать многие процессы и повысить их эффективность. В последнее время очень популярными стали видеоконференции и возможность удаленной работы, что обеспечивается современными техническими средствами и программными продуктами. Возможность удаленной работы позволяет по-новому выстроить процесс взаимодействия с сотрудниками и особо востребована это для компании, которые функционируют в разных часовых поясах. Возможность рабочего графика и удаленной работы положительным образом влияет на эффективность сотрудников, а цифровые инструменты позволяют не только обеспечить возможность для удаленной работы и онлайн взаимодействия, но и необходимый контроль. Важное значение имеет современное программное обеспечение, которое позволяет не только редактировать документы онлайн и делать это совместно, но и проводить оценку полученных результатов. Скорость обмена и передачи информации значительно выросла, что положительно влияет на возможность своевременного принятия управленческих решений.

Анализ цифрового контроля управления персоналом в ПАО «Сбербанк» выявил проблемы, такие как трудности с адаптацией сотрудников к новым цифровым инструментам, высокие затраты на внедрение технологий и сложности с персонализацией обучения и защитой данных. Для их решения предложено внедрение персонализированных обучающих программ на платформе «Пульс», использование внутренних ресурсов для разработки систем и облачных решений для снижения затрат. Также предложено усиление многоуровневой защиты данных и проведение регулярных тестирований. Важным шагом является активное вовлечение сотрудников через наставничество и тренинги, что поможет преодолеть сопротивление и повысить мотивацию.

Связанные с необходимостью постоянной адаптации сотрудников к новым цифровым инструментам, сопротивлением изменениям, высокой стоимостью внедрения технологий и сложностью интеграции новых решений в существующие процессы. Для их преодоления предложено внедрение обучающих курсов с учетом уровня подготовки сотрудников,

использование Huawei Cloud Learning Platform для персонализированного подхода к обучению и системы менторства для ускоренной адаптации. Для снижения стоимости внедрения технологий предложен поэтапный подход, а также активное вовлечение руководителей в процесс изменений для преодоления сопротивления и улучшения восприятия новых технологий.

Применение современных цифровых технологий в управлении персоналом позволяет оптимизировать многие процессы и повысить их эффективность. В последнее время очень популярными стали видеоконференции и возможность удалённой работы, что обеспечивается современными техническими средствами и программными продуктами. Возможность удалённой работы позволяет по-новому выстроить процесс взаимодействия с сотрудниками и особо востребована это для компании, которые функционируют в разных часовых поясах. Возможность рабочего графика и удалённой работы положительным образом влияет на эффективность сотрудников, а цифровые инструменты позволяют не только обеспечить возможность для удалённой работы и онлайн взаимодействия, но и необходимый контроль. Важное значение имеет современное программное обеспечение, которое позволяет не только редактировать документы онлайн и делать это совместно, но и проводить оценку полученных результатов. Скорость обмена и передачи информации значительно выросла, что положительно влияет на возможность своевременного принятия управленческих решений.

Источники и литература

- 1) Васильева А.В. Организация работы по управлению персоналом на основе применения информационных технологий. – 2020. – С. 1-5.
- 2) Круглов, Д. В. Цифровизация управления персоналом : учебное пособие для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Юрайт, 2023. — 102 с.
- 3) Сунь Б., Вавилина А.В. Цифровые технологии в системе управления персоналом. Гуманитарный научный журнал. 2022;- С.79–87.
- 4) Чжан, Б. Цифровизация управления персоналом как составляющая цифровой трансформации компаний / Б. Чжан. – Текст : электронный // Экономика глазами молодых : Материалы Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Томск, 12–13 мая 2023 года / Под общей редакцией М.В. Чикова. – Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2023. – С. 75-77.