Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

Цифровая трансформация в HR: как технологии меняют подход к найму и управлению талантами.

Научный руководитель – Дерюгин Павел Петрович

Ворошнина Ева Павловна

Выпускник (бакалавр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет социологии, Кафедра экономической социологии, Санкт-Петербург, Россия

E-mail: voroshnina-eva@yandex.ru

Цифровизация бизнеса является ключевым фактором повышения конкурентоспособности и эффективности, в том числе в управлении персоналом. Внедрение автоматизации HR-процессов, аналитических инструментов и искусственного интеллекта значительно улучшает управление данными сотрудников. Однако многие компании сталкиваются с проблемами при внедрении этих технологий, включая недостаточную подготовленность HR-отделов, сложности интеграции с существующими процессами и нехватку квалифицированных специалистов. Отсутствие четкой стратегии цифровой трансформации и сопротивление сотрудников также создают риски.

По данным McKinsey, автоматизация HR-процессов сокращает время на подбор персонала на 40% и снижает затраты на 20% [3]. Исследования PwC показывают, что 56% HR-специалистов сталкиваются с трудностями в интеграции новых технологий [4]. Эти вызовы подчеркивают важность исследования рисков и разработки эффективных стратегий внедрения технологий для повышения эффективности HR в современных организациях.

Цель данного исследования – рассмотреть ключевые аспекты автоматизации HR, проанализировать ее влияние на эффективность работы компаний, а также выявить возможные ограничения и риски, связанные с внедрением цифровых технологий в HR-процессы.

Основные аспекты цифровизации HR: подбор персонала, адаптация новых сотрудников, обучение и развитие, управление производительностью, а также кадровый учет и администрирование. Процесс подбора персонала является критически важным для любой организации, поскольку качество сотрудников напрямую влияет на конкурентоспособность компании. Традиционные методы рекрутинга требуют значительных временных и финансовых затрат. AI-алгоритмы для анализа резюме используют машинное обучение и обработку естественного языка (NLP) для автоматической оценки резюме и выявления наиболее подходящих кандидатов. Например, платформа Employment Hero использует AI для автоматизации процессов, таких как ввод данных и отбор резюме, что позволяет сотрудникам сосредоточиться на более ценных задачах. В результате 52% опрошенных отметили повышение эффективности организации, 42% – ускорение рабочих процессов, а 65% – снижение использования бумаги [5]. Чат-боты для предварительного интервью помогают снизить нагрузку на рекрутеров, автоматизируя ответы на стандартные вопросы и оценивая ключевые параметры кандидатов. Однако, недостаток таких решений – невозможность выявления soft skills и эмоциональной интеллигентности на уровне, сравнимом с традиционным интервью.

Адаптация сотрудников – один из ключевых факторов успешности найма. Исследование Glassdoor показывает, что качественный онбординг увеличивает удержание сотрудников на 82% [6]. Однако, традиционные процессы адаптации часто бывают фрагментированными и зависят от субъективного фактора. Цифровые платформы для онбординга (например, BambooHR, Workday) обеспечивают централизованный доступ к учебным материалам, регламентам и корпоративной культуре. Они интегрируются с HRM-системами

и позволяют отслеживать прогресс сотрудников. Однако, полная автоматизация онбординга может привести к дефициту личного взаимодействия с коллегами, что снижает эмоциональную вовлеченность. Компании, такие как Zappos, применяют гибридную модель: автоматизированные обучающие программы дополняются наставничеством со стороны опытных сотрудников [6].

В современных компаниях процесс обучения персонала становится все более сложным и многоуровневым. Традиционные методы (семинары, тренинги, очные курсы) требуют значительных затрат времени и ресурсов, а также не всегда обеспечивают необходимую персонализацию. В этом контексте Learning Management Systems (LMS) – системы управления обучением – становятся важнейшим инструментом цифровой трансформации корпоративного обучения. Они обеспечивают централизованный доступ к учебным материалам, упрощают управление образовательным процессом и позволяют персонализировать обучение. iSpring Learn – удобная LMS, ориентированная на быстрое создание онлайн-курсов и их распространение среди сотрудников. Например, исследование, проведенное Джошем Берсином, директором и основателем Bersin by Deloitte, показало, что компании с высокоэффективной культурой обучения за четырёхлетний период достигают трёхкратного роста прибыли по сравнению с конкурентами. Сотрудники таких компаний на 37% продуктивнее, имеют на 32% больше шансов предложить инновационные решения и на 26% более опытны в производстве качественных продуктов и услуг [1].

Оценка производительности сотрудников традиционно базировалась на фиксированных показателях KPI и ежегодных отчетах. Однако современные исследования Harvard Business Review показывают, что такие подходы недостаточно гибкие и не учитывают динамическое развитие сотрудников [2]. Анализ вовлеченности сотрудников с помощью AI (например, Microsoft Viva Insights) позволяет HR-отделам предсказывать вероятность увольнения сотрудников, выявлять факторы демотивации. Однако, использование таких технологий может вызвать этические вопросы, связанные с приватностью данных сотрудников и чрезмерным контролем.

Автоматизация HR-процессов – это не просто технологический тренд, а стратегическая необходимость для повышения эффективности бизнеса. Цифровые HR-решения сокращают издержки, ускоряют процессы и повышают вовлеченность сотрудников. Однако их внедрение требует не только инвестиций в технологии, но и управления изменениями, обеспечения безопасности данных и учета этических рисков. Чрезмерная автоматизация может привести к снижению личного взаимодействия внутри компании, а AI-алгоритмы – к воспроизведению предвзятости, если обучены на необъективных данных. Дополнительно возникает риск утечек персональной информации, а сотрудники могут сопротивляться изменениям, опасаясь потери контроля над своими данными и автоматизации рабочих функций.

Компании, внедряющие цифровые HR-инструменты, должны не только учитывать их преимущества, но и разрабатывать стратегии минимизации рисков. Это включает прозрачность алгоритмов AI, строгие стандарты защиты данных и адаптационные программы для сотрудников. Успех цифровизации HR зависит не только от технологий, но и от готовности компании к управлению этими изменениями.

Источники и литература

- 1) Forbes. Как компаниям встать на путь самообучения и почему это важно [Электронный ресурс]. URL: <https://www.forbes.ru/education/517961-kak-kompaniam-vstat-na-put-samoobucenia-i-pocemu-eto-vazno>. (дата обращения: 11.02.2025).
- 2) Harvard Business Review. Beamery: Using Skills and AI to Modernize HR [Электронный

- ресурс]. URL: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=64431>. (дата обращения: 11.02.2025).
- 3) McKinsey Global Institute. A new future of work: The race to deploy AI and raise skills in Europe and beyond [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mckinsey.com/mgi/our-research/a-new-future-of-work-the-race-to-deploy-ai-and-raise-skills-in-europe-and-beyond>. (дата обращения: 15.02.2025).
- 4) PwC. HR Tech Survey 2022 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.pwc.com/us/en/tech-effect/cloud/hr-tech-survey.html>. (дата обращения: 11.02.2025).
- 5) The Guardian. More time, less tedium: how AI is helping SMEs to innovate and compete [Электронный ресурс]. URL: <https://www.theguardian.com/work-redefined/2024/dec/19/more-time-less-tedium-how-ai-is-helping-smes-to-innovate-and-compete>. (дата обращения: 15.02.2025).
- 6) Русская школа управления. Пять инструментов для адаптации новичков [Электронный ресурс]. URL: <https://uprav.ru/blog/adaptation/>. (дата обращения: 15.02.2025).