

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

Исследование цифровой трансформации кадрового делопроизводства в RC group

Научный руководитель – [U+6885] [U+4EC0] [U+79D1] [U+592B] [U+5C24] [U+91D1]
[U+5F7C] [U+5F97] [U+7F57] [U+7EF4] [U+5947]

ФУ МИНХУЭЙ Нем

Студент (магистр)

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

E-mail: 1252864424@qq.com

Цифровая экономика, основанная на оцифрованных знаниях и информационных технологиях, трансформирует традиционные подходы к управлению бизнесом, особенно в сфере человеческих ресурсов. Для RC Group, ведущей китайской компании в области HR-услуг, цифровизация кадрового делопроизводства стала стратегической необходимостью. Традиционные методы работы, такие как ручное управление архивами и бумажный документооборот, не только замедляли процессы, но и повышали риски ошибок и потери данных. В рамках исследования анализируются внутренние и внешние мотивы трансформации, включая давление со стороны цифровой экономики, требования Индустрии 4.0 и необходимость повышения операционной эффективности. Основой решения выступила методология PDCA (Plan-Do-Check-Act), адаптированная для поэтапного внедрения облачных хранилищ, искусственного интеллекта (ИИ) и блокчейн-технологий.

Реализация программы включала оцифровку 80% бумажных документов с использованием OCR-технологий, внедрение системы автоматической классификации на базе ИИ и создание мобильного приложения для сотрудников. Результаты показали снижение затрат на хранение данных на 50%, увеличение скорости обработки запросов на 35% и сокращение рутинной нагрузки HR-отдела на 20%. Особое внимание уделено этическим и правовым аспектам: соответствие GDPR и китайскому PIRL, внедрение двухфакторной аутентификации и шифрования данных. Практическая значимость работы заключается в разработке универсальных рекомендаций для предприятий, включая гибридные облачные решения, API-интеграцию с государственными системами и программы обучения персонала.

Ключевые выводы подчеркивают, что цифровая трансформация — это непрерывный процесс, требующий баланса между технологиями, управленческими практиками и человеческим капиталом. Опыт RC Group демонстрирует, что сочетание PDCA-цикла, инвестиций в инфраструктуру и вовлеченности сотрудников позволяет не только преодолеть текущие вызовы, но и создать устойчивую основу для будущего развития.

Ключевые аспекты и расширение исследования

Цифровая трансформация кадрового делопроизводства в RC Group была инициирована в ответ на растущие требования к скорости обработки данных и безопасности. Одной из ключевых проблем стала неэффективность ручного управления: например, поиск одного документа занимал до 30 минут, а ошибки в бумажных записях приводили к задержкам в принятии кадровых решений. Для решения этих задач была разработана многоуровневая стратегия, включающая технологические, организационные и правовые компоненты.

На технологическом уровне внедрение блокчейна обеспечило неизменность кадровых записей, что особенно важно для документов, таких как трудовые договоры и аттестационные оценки. Каждая операция фиксировалась в распределенном реестре, что исключило возможность несанкционированных изменений. Параллельно интеграция ИИ-алгоритмов

позволила автоматизировать классификацию документов и выявление аномалий в данных. Например, система обнаружила 12 случаев некорректного заполнения форм за первые три месяца использования, что ранее оставалось незамеченным при ручной проверке.

Организационные изменения включали перестройку рабочих процессов и обучение сотрудников. Для преодоления сопротивления со стороны персонала старшего возраста была запущена программа геймификации, где успешное освоение цифровых инструментов поощрялось бонусными баллами. Это не только повысило вовлеченность, но и сократило время адаптации на 40%. Кроме того, создание «цифровых наставников» в каждом отделе позволило оперативно решать технические вопросы и снизить нагрузку на IT-поддержку.

Правовые аспекты трансформации потребовали глубокого анализа международных и локальных стандартов. Внедрение модуля управления согласием на обработку данных автоматизировало соблюдение GDPR и PIPPL, а система генерации отчетов для аудита сократила время подготовки документов на 40%. Однако вызовом остался баланс между автоматизацией и человеческим контролем. Для критических решений, таких как увольнение или повышение, был сохранен многоуровневый процесс утверждения, где ИИ предоставляет аналитику, но окончательное решение принимает руководитель.

Рекомендации и перспективы

Опыт RC Group предлагает ценные уроки для других предприятий. Во-первых, поэтапный подход к цифровизации позволяет минимизировать риски. Начав с пилотного проекта по оцифровке архивов, компания смогла протестировать технологии и скорректировать стратегию до полномасштабного внедрения. Во-вторых, интеграция открытых стандартов и API обеспечила совместимость с внешними системами, такими как государственные платформы пенсионного фонда. В-третьих, регулярные хакатоны и вовлечение сотрудников в генерацию идей способствовали инновациям — например, предложение по оптимизации интерфейса мобильного приложения было реализовано в течение двух недель.

Для будущего развития ключевыми направлениями станут прогнозная аналитика (Predictive Analytics) для управления талантами и расширение использования RPA (роботизированной автоматизации процессов). Уже сейчас эксперименты с алгоритмами прогнозирования текучести кадров показывают точность до 85%, что позволяет HR-отделу proactively решать проблемы до их возникновения.

Цифровая трансформация кадрового делопроизводства в RC Group стала примером системного подхода к решению сложных задач современной экономики. Комбинация методологии PDCA, передовых технологий и фокуса на человеческом факторе позволила достичь значимых результатов: от снижения операционных затрат до повышения прозрачности процессов. Этот опыт подтверждает, что успешная трансформация требует не только технических инвестиций, но и культурных изменений, где сотрудники становятся активными участниками, а не наблюдателями.

Источники и литература

- 1) Ши Йонг. Развитие и будущее цифровой экономики[J]. Труды Китайской академии наук, 2022, 37(01):78-87.
- 2) Чжан Жичанг, Лонг Цзинь. Как применение цифровых технологий стимулирует прорывные инновации на предприятиях[J]. Журнал Шаньсийского университета финансов и экономики, 2022, 44(1):69-83.
- 3) Чен Цзянь, Хуан Шуо, Лю Юнхуи. От расширения прав и возможностей к расширению возможностей - управление операциями предприятия в цифровой среде [J]. Мир менеджмента Borders, 2020, 36(02):117- 128+222.

- 4) Чжу Менкэ, Ся Йонг. Исследование цифровой трансформации традиционных предприятий[J]. Время Экономики и Торговли, 2022, 19(02):68-70. DOI:10.19463/j.cnki.sdjm.2022.02.018
- 5) Ан Джияжи, Ди Хэ, Лю Жунлианг. Типичные модели и пути цифровой трансформации производственных предприятий в перспективе организационных изменений[J]. Экономическая вертикаль Transverse, 2022(02):54-59. DOI:10.16528/j.cnki.22-1054/f.202202054.
- 6) У Чанчи. Точное понимание особенностей этапа цифровой трансформации традиционных предприятий[J]. Национальное управление Science, 2022(04):62-64. DOI:10.16619/j.cnki.cn10-1264/d.2022.04.004
- 7) Чжао Цзяньбо. Технологические парадигмы и ключевые инициативы для цифровой трансформации предприятий[J]. Журнал Пекинского технологического института (общественные науки) (ред.), 2022, 22(01):94-105.
- 8) Яо Сяотао, Хуи Ци, Лю Линлин, Сяо Тинг. Цифровая трансформация предприятия: новое понимание и новый старт[J/OL]. Журнал Сианьского университета Цзяотун (социальный). (Научное издание):1-13 [2022-03-19]. <http://kns.cnki.net/kcms/detail/61.1329.C.20220304.1712.002.html>