

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

Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов

Неженец Алексей Викторович

Студент (магистр)

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

E-mail: nezhenetswork@yandex.ru

Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов

Многолетний технический прогресс человечества привел к наступлению эпохи цифровизации, дающей как безграничное множество точек роста, так и огромное множество рисков. На сегодняшний день цифровизация оказывает огромное воздействие на все сферы деятельности человека, практически не осталось областей, в которых человек не сталкивался бы с вопросами цифровых преобразований. Именно в этом контексте актуально рассмотреть вопросы адаптации управления человеческими ресурсами в разных плоскостях, с позиции конкурентоспособности организаций, их экономического потенциала и подхода к решению возникающих проблем. В рамках нашего государства цифровизация рассматривается как процесс формирования цифровой среды управления, достичь которой можно исключительно путем консолидации усилий государства и общества по данным вопросам. Этот тезис подтверждается Постановлением Правительства РФ от 9 ноября 2021 г. N 1922 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Информационное общество" и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Российской Федерации, в котором указано: «С учетом положений стратегических документов определены следующие цели Программы: к 2030 году уровень "цифровой зрелости" ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления достигнет 100 процентов. Достижение указанной цели обеспечивается путем увеличения численности специалистов, интенсивно использующих информационно-коммуникационные технологии, расходов организаций на внедрение и использование современных цифровых решений в 2 раза по сравнению с базовым значением 2019 года, а также достижения целевого значения к 2030 году в 11 отраслях экономики и социальной сферы уровня цифровой зрелости». Данный документ подтверждает комплексный подход к рассмотрению вопросов коммуникации государства и общества в вопросах реализации цифровой трансформации общества. Ключевые направления цифровизации российского общества определены в Указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. N 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»: - развитие свободного, устойчивого и безопасного взаимодействия граждан и организаций, органов государственной власти Российской Федерации, органов местного самоуправления - повышение эффективности государственного управления, развитие экономики и социальной сферы. В эпоху цифровых технологий одним из наиболее ценных ресурсов до сих пор считается человеческий капитал, поскольку именно человек является носителем креативных и нестандартных идей, вместилищем уникальных знаний. Помимо этого стоит признать, что человеческий потенциал едва ли можно измерить, что дает неограниченные возможности для роста и развития. Цифровизация является понятием, присущим практически всем сферам деятельности человека, и уже давно не рассматривается исключительно в контексте технологических решений. С приходом цифровых инноваций многие компании перестраивались и учились работать в состоянии хаоса, которое хорошо описывается моделью VUCA: volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность). Теперь эта тенденция в полной

мере затронула и HR-сферу: почти все подходы в современном управлении персоналом создавались и продолжают создаваться под предсказуемые условия, но в изменчивой среде они не работают. Одной из наиболее заметных тенденций является активное внедрение цифровых технологий, таких как онлайн-рекрутинг, видео-интервью, чат-боты для отбора кандидатов, HR-аналитика на базе больших данных и искусственного интеллекта. Данные инструменты позволяют существенно оптимизировать процессы найма, оценки и развития персонала, а также снизить соответствующие издержки. На текущий момент существует условное разделение HR-процессов на следующие категории: - уникальные процессы (executive), требующие индивидуального подхода. Например, работа с самыми важными для компании людьми; - типовые (транзакционные). Это повторяющиеся рутинные действия – массовые собеседования с кандидатами, проверка того, как люди заполняют карты эффективности, и т. п.; - автоматические операции (digital), которые выполняются компьютером. На уникальные и автоматические процессы сегодня приходится примерно по 10 % рабочего времени HR-специалиста, а на типовые операции – 80 %. С приходом цифровизации ожидается, что так называемые рутинные операции будут выполняться автоматически без вмешательства человека, однако компьютер никогда не сможет заменить деятельность человека при работе с уникальными процессами. На наших глазах ежедневно появляется множество новых профессий, подходы к сотрудникам не стоят на месте, а работа HR-специалиста должна отвечать всем трендам, ведь иначе деятельность организации будет попросту неэффективна. Именно поэтому вопрос цифровой трансформации в области работы с человеческими ресурсами можно назвать очень тонкой материей, ведь при наличии подавляющего количества рутинных операций, поддающихся автоматизации, находится небольшая доля уникальных процессов, создающих разницу. Со временем после апробации рискованных инновационных методов и технологий в сфере управления человеческими ресурсами гигантами индустрии, после имплементации этих методов во все государственные институты, их распределения по среднему и малому предпринимательству, останется лишь небольшая доля уникальных задач, работа с которыми будет целиком и полностью зависеть от профессионализма HR-специалистов, однако на сегодняшний день общество находится на ступени автоматизации рутинных процессов, что означает наличие огромного потенциала развития в данной области.

Источники и литература

- 1) 1) Постановление Правительства РФ от 9 ноября 2021 г. N 1922 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Информационное общество" и признании утратившими силу некоторых решений Правительства Российской Федерации
- 2) 2) Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. N 203 "О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы"
- 3) 3) Шибаршина О.Ю. Управление персоналом в условиях цифровой трансформации: вызовы и перспективы развития // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития. – Москва: Московский университет имени С.Ю. Витте. - 2019. С. 197-203; <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41556695>
- 4) 4) Рагулина Ю. В. Повышение экономической безопасности кадровых служб в высококонкурентных условиях // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. No 12. Т. 5, С. 69-78; <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.12.05.008>