

УДК 331.101.5

А.В. КОМНАТНАЯ

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия

E-mail: nastya0510kom@gmail.com

Л.Д. САЙФУЛЛИНА

Институт социально-экономических исследований УФИЦ РАН, г. Уфа, Россия

E-mail: SaifLarisa@mail.ru

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА КАДРОВУЮ ПОЛИТИКУ ОРГАНИЗАЦИЙ¹

THE INFLUENCE OF DIGITAL TRANSFORMATIONS ON THE HUMAN RESOURCES POLICY OF ORGANIZATIONS

Аннотация: процессы информатизации активно влияют на социально-экономическую сферу, на развитие средств коммуникации и проявляются в повсеместном внедрении информационно-коммуникационных технологий. Цифровые трансформации требуют корректировок и совершенствования способов взаимодействия как в обычной жизни, так и в профессиональной деятельности, поэтому специалисту в области управления персоналом необходимо осознавать неизбежность этого процесса и его влияние на кадровую стратегию и политику. В статье рассмотрены произошедшие изменения в кадровой работе и использование новых HR-инструментов в связи с цифровыми инновациями. Сделан вывод о значении этого процесса для профессиональной деятельности HR-специалиста.

Abstract: the processes of informatization actively affect the socio-economic sphere, the development of communication tools and are manifested in the widespread introduction of information and communication technologies. Digital transformations require adjustments and improvements in the ways of interaction, both in everyday life and in professional activities, so a specialist in the field of personnel management needs to be aware of the inevitability of this process and its impact on personnel strategy and policy. The article discusses the changes in HR work and the use of new HR tools in connection with digital innovations. The conclusion is made about the significance of this process for the professional activity of an HR specialist.

Ключевые слова: цифровизация, управление персоналом, рынок труда, HR, человеческий капитал.

Keywords: digitalization, personnel management, labor market, HR, human capital.

Изменения, происходящие на рынке труда, влияют на организацию процессов и механизмы взаимодействия заинтересованных сторон. С

¹ Данное исследование выполнено в рамках государственного задания УФИЦ РАН № 075-01211-20-01 на 2020 г.

развитием технологий многое перешло в онлайн и это коснулось и сферы HR. Важность HR-специалиста не уменьшилась, однако произошла модернизация его деятельности. Например, во многих компаниях обработкой информации о кандидате занимаются программы с искусственным интеллектом. Яркими примерами информатизации являются перевод трудовых книжек в электронную форму, а также распространение новой формы собеседований. В соответствии с исследованием, проведенным исследовательским центром портала Superjob.ru, около 71% собеседований сейчас проводятся дистанционно, а наиболее популярной платформой стала Skype. Как показал опрос, 75% респондентов предпочитают именно эту программу (рис.1) [1].

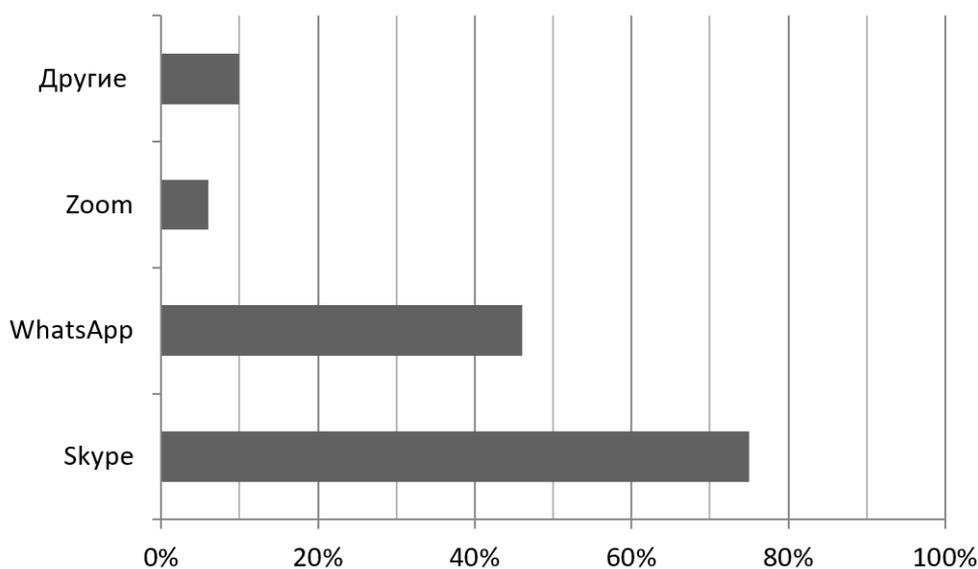


Рис.1. Программы для дистанционного собеседования (2019 г.)

Что касается внешней кадровой политики компаний, то наибольшую популярность набирает партнёрство компаний с учебными учреждениями по примеру известных и успешных организаций, что приносит реальную прибыль. Например, Дарэмский университет на протяжении нескольких лет является партнером компании Proctor and Gamble (P&G) в области химии, биофизики, инженерии, производственных процессов и психологии потребителя. Более 80 академиков университета сотрудничают с таким же количеством исследователей P&G во всем мире. На сегодня партнерство принесло около 8.6 млн. долл. внешних инвестиций для проведения серии проектов и предоставления стипендий.

Обмен опытом между компаниями приобретает все большую актуальность: например, систематический обмен сотрудниками. Взаимодействие на уровне сотрудников дает компаниям возможность приспособиться к изменениям, происходящим на рынке HR-услуг. В качестве примера можно привести IT и финансовую отрасль, в которых постоянно происходит обмен сотрудниками. Объединение сил в рамках определённых проектов позволяет развивать данную практику, а компании смогут оценить преимущества единого кадрового фонда. Активный переход к цифровым отношениям требует пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом с учетом развития информационно-коммуникационных

технологий, ускорения процессов интеллектуализации, автоматизации и цифровизации различных сторон жизни.

Также сейчас происходит и другой процесс, сопутствующий и ускоряющий процессы цифровизации: увеличение на рынке человеческого капитала представителей поколения Y, которые известны как «миллениалы», и выход на рынок труда представителей нового поколения Z. Поэтому появилась еще одна причина необходимости поиска новых методов и подходов к управлению персоналом, которые подойдут под данный тип работников.

Поколение Z – это те, кто родился после 2000 года. Они еще достаточно молоды, чтобы можно было говорить об их профессиональных качествах. Можно предположить, что особенностями Z будут такие качества и черты характера, как многозадачность, любознательность, вовлеченность. Они будут ценить личную свободу.

Для Y-ов характерны высокая компьютерная грамотность, отсутствие шаблонных подходов к деятельности, они могут обрабатывать большее количество информации, что позволяет им учиться быстрее. Сотрудники этого поколения хотят быстрого карьерного роста, получать сразу высокие зарплаты. Несмотря на то, что большую часть рынка труда занимают миллениалы, также значима часть представителей поколения X, которые родились в промежутке с 1961 по 1980г. (рис. 2).

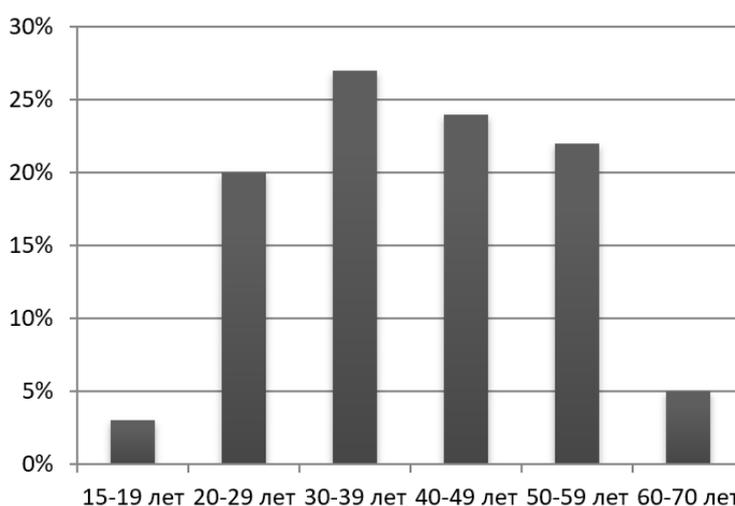


Рис. 2. Распределение занятых по возрастным группам в 2019 г. (Россия) [2]

Представители поколений X и Y часто сталкиваются с таким явлением как переобучение, повышение квалификации, необходимостью получения новых знаний и навыков. Это актуально и для миллениалов. Раньше в обучении персонала проблемой являлись высокие затраты на обучающие программы, материалы, курсы. В наши дни обучение становится более доступно благодаря цифровым технологиям: в организациях распространено дистанционное и онлайн обучение. Основные достоинства такого обучения: организация затрачивает меньше денежных ресурсов; тратится меньше

времени на образовательный процесс, так как программа построена по технологии быстрого обучения, геймификации, микрообучения, e-learning [3]; позволяет сотруднику совмещать работу и учебу.

У каждого поколения свои установки, приоритеты, ценности, поэтому при разработке кадровой политики необходимо учитывать особенности, характерные для X, Y и Z.

В Японии существует два способа обучения персонала. Большинство крупных организаций проводят подготовку и переподготовку работников постоянно, а также берут на себя все расходы. Система подготовки включает в себя различные внутрифирменные курсы с использованием собственных учебных центров и специалистов. Второй способ – ротация. Должностным перемещением персонала они добиваются: расширения сферы деятельности компании; повышения универсальности сотрудников; индивидуального планирования и развития карьеры сотрудников; передачи опыта, знаний, навыков деятельности в компании новым сотрудникам (наставничество) и формирования новых взаимодействий, взаимоотношений между сотрудниками компании. Вследствие цифровизации появился новый глобальный тренд – HR Digital, что выводит работу HR-ов на новый уровень менеджмента с использованием современных digital-инструментов и технологий: HR-автоматизация, HR-аналитика, HR-маркетинг, Smart-рекрутинг, электронное обучение [4].

HR-автоматизация – это деятельность по внедрению и администрированию программного обеспечения для управления человеческими ресурсами. Такие программные продукты в первую очередь нацелены на автоматизацию функций кадровых служб и информационное обеспечение деятельности организации.

HR-аналитикой называют совокупность методов и умений, которые направлены на сбор и систематизацию показателей бизнеса и управления персоналом для увеличения прибыли компании. Учитываются такие показатели как текучесть кадров, срок закрытия вакансии, средний стаж работников организации и источники притока кандидатов.

Раньше была необходимость лишь в маркетинге своего продукта, чтобы он пользовался спросом и был более конкурентоспособным. Сейчас появился HR-брендинг, процесс целенаправленного создания и поддержания имиджа компании и руководителя как лица компании. Это привело к новому понятию на рынке труда, а также к появлению современной профессии HR-маркетолог. Образ компании как работодателя складывается из того, что думают о ней настоящие и бывшие сотрудники.

Существует много мероприятий, направленных на поддержание HR-бренда компании. От него зависит текучесть кадров в организации и привлечение хороших специалистов, поэтому данному инструменту уделяют огромное внимание при разработке кадровой политики компании.

Новые инструменты по рекрутингу персонала, такие как социальные сети, контекстная реклама, ретаргетинг, мессенджеры, боты, Design Thinking

(когнитивный подбор) и т.д. значительно упростили поиск новых сотрудников [5].

В связи с тем, что миллениалы пришли на рынок труда, у работодателей появилось возможность привлечь молодых талантливых специалистов с нестандартным мышлением. Вследствие этого поиск персонала переместился в социальные сети, что позволяет находить кандидатов, в том числе и не занимающихся активным поиском работы, благодаря чему обеспечивается больший охват целевой аудитории.

Все большую актуальность в качестве современного способа поиска приобретают альтернативные методы привлечения кандидатов: бесплатные семинары, обучение, игры, тематические встречи, реферальные программы, хакатоны (для IT-специалистов). Все эти виды деятельности призваны продемонстрировать кандидатам, что работодатель интересуется в первую очередь их личностными качествами. Такой подход к процессу взаимодействия с потенциальными кандидатами становится более персонализированным и привлекательным для них.

За последние несколько лет сфера управления персоналом пережила огромные изменения, в том числе в связи с информатизацией и цифровизацией. Появилась необходимость в мерах по совершенствованию системы управления человеческим капиталом и создание условий для его развития в условиях влияния высоких технологий. Эффективность HR работы во многом обусловлена грамотным использованием современных методов и технологий, что требует применения новых подходов как к управлению персоналом, так и к организации работы HR-специалистов с учетом цифровых трендов в социально-экономических отношениях.

Список использованной литературы:

1. Исследовательский центр портала Superjob.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112344/7-iz-10-rekruterov-uzhe-provodyat-sobesedovaniya-distancionno/> (дата обращения: 17.04.2020).
2. Информация о ситуации на рынке труда Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/ministry/programms/inform/1> (дата обращения: 17.04.2020).
3. Сайфуллина Л.Д. Управление человеческим капиталом в системе цифровых экономических отношений // Фундаментальные исследования №11-1. 2018. С. 92-96.
4. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fhr-elearning.ru%2Fhr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr%2F> (дата обращения: 17.04.2020).
5. Подбор персонала в цифровую эпоху [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/by/Documents/human-capital/podbor-personala-v-cifrovuyu-ehpohu.pdf> (дата обращения: 17.04.2020).