

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE TRANSFORMATION OF PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES

**T. Tarasova
V. Piskunov**

Summary. Digitalization of personnel management in modern conditions contributes to increasing the competitiveness of the company and creates conditions for its sustainable growth. The article presents the advantages of the introduction of digital technologies in personnel management, including the example of large Russian organizations. However, despite the positive impact of digitalization on personnel management processes, there are some problems in this area: resistance to change, data security (cybersecurity), problems of integration with existing systems, problems of high cost of implementation, loss of an individual approach to personnel, lack of qualified personnel and skills of employees to work with new technologies. Based on the identified problems, appropriate recommendations were given, namely: organization of trainings and educational programs, involvement of employees in the process of selecting and implementing technologies, implementation of strict information security protocols, regular software updates, training employees in the basics of cybersecurity, conducting an analysis of return on investment before implementation, phased technology implementation, implementation of mentoring programs and cooperation with educational institutions to improve the skills of employees. Overcoming these challenges will allow organizations to effectively use digital technologies to improve personnel management.

Keywords: personnel management, digitalization, digital technologies, advantages of digitalization, problems of digitalization.

Тарасова Татьяна Михайловна

кандидат экономических наук, доцент, Приволжский государственный университет путей сообщения
Tarasova2004@inbox.ru

Пискунов Владимир Александрович

д.э.н., профессор, Самарский государственный экономический университет

Аннотация. Цифровизация управления персоналом в современных условиях способствует повышению конкурентоспособности компании и создает условия для ее устойчивого роста. В статье представлены преимущества внедрения цифровых технологий в управлении персоналом, в том числе на примере крупных российских организаций. Однако, несмотря на положительное влияние цифровизации на процессы управления персоналом, существуют некоторые проблемы в данной сфере: сопротивление изменениям, безопасность данных (кибербезопасность), проблемы интеграции с существующими системами, проблемы высокой стоимости внедрения, потеря индивидуального подхода к персоналу, недостаток квалифицированных кадров и навыков у сотрудников для работы с новыми технологиями. На основе выявленных проблем были даны соответствующие рекомендации, а именно: организация тренингов и образовательных программ, вовлечение сотрудников в процесс выбора и внедрения технологий, внедрение строгих протоколов информационной безопасности, регулярное обновление программного обеспечения, обучение сотрудников основам кибербезопасности, проведение анализа возврата инвестиций перед внедрением, поэтапное внедрение технологий, внедрение программ наставничества и сотрудничество с образовательными учреждениями для повышения квалификации сотрудников. Преодоление этих вызовов позволит организациям эффективно использовать цифровые технологии для улучшения управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровизация, цифровые технологии, преимущества цифровизации, проблемы цифровизации.

Введение

Актуальность темы в современных условиях обусловлена происходящими процессами цифровизации всей экономики страны и деятельности каждого отдельного предприятия. Цифровизация проникает во все бизнес-процессы компаний, в том числе управление персоналом. Цифровизация управления персоналом способствует улучшению опыта сотрудников, что важно для привлечения и удержания талантливых специалистов в компании. Благодаря внедрению цифровых технологий можно автоматизировать рутинные процессы, освобождая время для более важных управленческих задач и повышая общую эффективность работы HR-отдела. Исследование процессов цифрови-

зации управления персоналом является значимым для каждой компании, так как, в конечном счете, способствует повышению эффективности ее деятельности.

Материалы и методы исследования

Исследование имело своей целью выявление направлений и преимуществ цифровизации процессов управления персоналом, а также проблем в данной сфере для разработки рекомендаций по их решению. Для этого были использованы труды отечественных и зарубежных исследователей, изучающих внедрение цифровых технологий в деятельность компаний, а также опыт российских компаний по цифровизации HR-процессов в современных условиях. К методам исследования при-

этом относятся: систематизация, описание, сравнение, аналогия, графический метод.

Результаты и обсуждения

Цифровизация оказывает значительное влияние на трансформацию процессов управления персоналом, внося изменения в несколько областей этой деятельности. Прежде всего, это касается автоматизации рутинных задач. Так, системы управления человеческими ресурсами (HRMS) автоматизируют многие рутинные задачи, такие как расчет заработной платы, управление отпусками и ведение документации, что способствует сосредоточению HR-специалистов на более важных задачах.

Также следует сказать о повышении эффективности процессов набора персонала. В частности, цифровые платформы автоматизируют процессы найма, от размещения вакансий до отбора кандидатов. Инструменты, использующие искусственный интеллект, могут анализировать резюме и оценивать соответствие кандидатов требованиям вакансии, что ускоряет процесс найма [4, 5]. Например, система «Сбер Подбор», разработанная на основе искусственного интеллекта, анализирует резюме и оценивает соответствие кандидатов требованиям вакансий, что ускоряет подбор персонала и повышает качество найма [6].

HR-аналитика на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта предоставляет возможности для более глубокого понимания производительности и вовлеченности сотрудников. Используя данные, компании могут принимать более обоснованные решения, устранять проблемы до их обострения и разрабатывать стратегии по повышению эффективности работы. Например, алгоритмы «СберРост ПРО» анализируют рабочие метрики сотрудников, выявляя ключевые зоны для улучшения эффективности управления персоналом [6]. Компании Ростелеком ИИ позволяет предсказывать около 80 % увольнений [2].

Онлайн-платформы и мобильные приложения для обучения делают процесс развития сотрудников более доступным и персонализированным. Сотрудники могут обучаться в удобное для них время, что способствует росту их профессиональных навыков и знаний. Мобильные приложения для саморазвития, такие как Khan Academy или Duolingo, позволяют сотрудникам развивать свои навыки в удобное для них время и в удобной форме [3, 4]. Виртуальная и дополненная реальность (VR/AR) могут использоваться для симуляции рабочих ситуаций и обучения в безопасной среде, что особенно полезно для профессий, требующих практической подготовки [1, 10]. Используя эти инструменты, компании могут не только повысить эффективность оценки и развития сотрудников, но и создать более мотивирующую и поддерживающую рабочую среду.

Например, в компании Северсталь активно применяют искусственный интеллект для создания и сопровождения электронных обучающих курсов для генерации текстового контента курсов, для создания графических элементов и изображений, для обработки обратной связи от пользователей [2].

Кроме того, цифровые инструменты позволяют проводить регулярные и структурированные оценки производительности, а также собирать обратную связь в реальном времени, что помогает в развитии сотрудников и улучшении командного взаимодействия. Применение ИИ в оценке и развитии персонала позволяет компаниям более точно и эффективно управлять человеческими ресурсами, что не только способствует повышению производительности и удовлетворенности сотрудников, но и помогает организациям быстрее адаптироваться к изменениям на рынке и в технологиях [2, 9]. Некоторые компании отмечают при практическом внедрении ИИ в HR-процессы следующие результаты: повышение эффективности HR-команды в части скорости обработки запросов — в 1,5 раза и роста числа новых кандидатов — на 17 % [7].

Представленный материал показывает, что цифровизация преобразует управление персоналом, делая его более эффективным, ориентированным на данные и гибким. Это не только улучшает внутренние процессы, но и способствует созданию более адаптивной и конкурентоспособной организации.

На рисунке систематизируем преимущества, которые дает цифровизация процессов управления персоналом в современной компании.

Однако внедрение цифровых технологий в управление персоналом также сопряжено с рядом проблем, которые необходимо решать для успешного внедрения. Во-первых, важным моментом является сопротивление изменениям, так как сотрудники боятся перемен или не доверяют новым технологиям [8]. Решением данной проблемы может стать организация тренингов и образовательных программ, которые помогут сотрудникам адаптироваться к новым системам. При этом вовлечение сотрудников в процесс выбора и внедрения технологий также может снизить уровень сопротивления.

Также проблемой при внедрении цифровых технологий в управление персоналом является безопасность данных (кибербезопасность), так как цифровизация увеличивает риски утечек данных и кибератак. Решением данной проблемы может стать внедрение строгих протоколов информационной безопасности, регулярное обновление программного обеспечения и проведение аудитов безопасности, а также обучение сотрудников основам кибербезопасности.

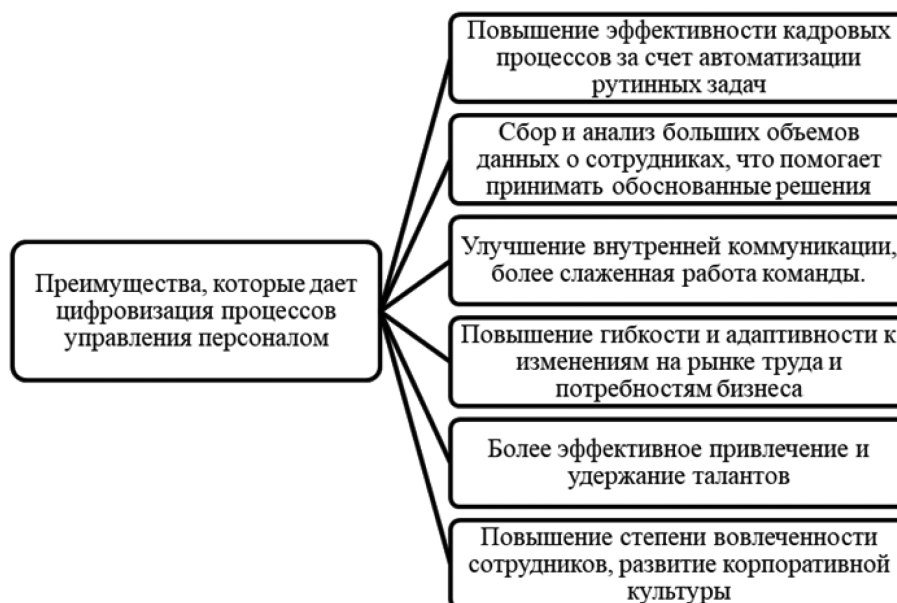


Рис. 1. Преимущества, которые дает цифровизация процессов управления персоналом в современной компании
 Источник: составлено автором

При внедрении цифровых технологий в управление персоналом на практике также могут возникать проблемы интеграции с существующими системами, так как новые цифровые решения зачастую проблематично интегрируются с уже используемыми системами. Здесь же необходимо отметить проблему высоких затрат на внедрение цифровых технологий [3, 5]. Решением данной проблемы может стать выбор программного обеспечения, которое поддерживает интеграцию с текущими системами, или использование API-интерфейсов для создания собственных интеграционных решений. Проведение тщательного анализа возврата инвестиций перед внедрением, а также поэтапное внедрение технологий будет способствовать распределению затрат во времени.

Кроме того, проблемой при внедрении цифровых технологий в управление персоналом является потеря индивидуального подхода к персоналу, так как автоматизация может привести к уменьшению личного взаимодействия с сотрудниками [3]. Решением данной проблемы может стать использование цифровых инструментов для освобождения времени HR-менеджеров, чтобы они могли сосредоточиться на более персонализированных аспектах управления персоналом.

Еще одна проблема при внедрении цифровых технологий в управление персоналом, которую следует отметить в рамках данного исследования, является недостаток квалифицированных кадров и навыков у сотрудников для работы с новыми технологиями. Решением данной проблемы может стать обучение и развитие

персонала, внедрение программ наставничества и сотрудничество с образовательными учреждениями для повышения квалификации сотрудников.

Следовательно, цифровизация управления персоналом требует тщательного планирования и учета всех возможных рисков и проблем. Преодоление этих вызовов позволит организациям эффективно использовать цифровые технологии для улучшения управления персоналом.

Выводы

Цифровизация процессов управления персоналом предоставляет множество преимуществ, таких как повышение эффективности, улучшение точности данных и облегчение коммуникации. В статье представлены преимущества внедрения цифровых технологий в управлении персоналом, в том числе на примере крупных российских организаций. В процессе исследования были выявлены следующие проблемы при внедрении цифровых технологий в управление персоналом: сопротивление изменениям, безопасность данных (кибербезопасность), проблемы интеграции с существующими системами, проблемы высокой стоимости внедрения, потеря индивидуального подхода к персоналу, недостаток квалифицированных кадров и навыков у сотрудников для работы с новыми технологиями. На основе выявленных проблем были даны соответствующие рекомендации. Преодоление этих вызовов позволит организациям эффективно использовать цифровые технологии для улучшения управления персоналом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Григорьева, И.В. Применение технологий виртуальной реальности (VR) и дополненной реальности (AR) в образовании (обзор литературы) / И.В. Григорьева, Р.С. Федченко // *Russian Journal of Education and Psychology*. — 2023. — Т. 14, № 2-2. — С. 24–30. — DOI 10.12731/2658-4034-2023-14-2-2-24-30.
2. Искусственный интеллект в HR. Кейсы российского рынка 2023. Совместное исследование «Технологий Доверия» и Knomar // *Технологии доверия*. — URL: <https://data.tedo.ru/publications/ai-in-hr.pdf> (дата обращения: 16.12.2024).
3. Корякина, Т.В. Цифровые технологии HR-менеджмента: ключевые направления развития и факторы влияния / Т.В. Корякина, А.И. Володина // *ЭФО: Экономика. Финансы. Общество*. — 2023. — № 3(7). — С. 83–99. — DOI 10.24412/2782-4845-2023-7-83-99.
4. Кукиutz, П.В. Оптимизация HR-управления в деятельности современной организации средствами цифровых технологий / П.В. Кукиutz // *Экономика и предпринимательство*. — 2024. — № 6(167). — С. 1269–1273. — DOI 10.34925/EIP.2024.167.6.262.
5. Межевов, А.Д. Корректировка вектора работы HR-системы организации при внедрении и развитии цифровых технологий / А.Д. Межевов, О.С. Сувалов // *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*. — 2023. — Т. 12, № 1. — С. 76–80. — DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-1-76-80.
6. СберРост ПРО // *СберБизнес*. — URL: https://www.sberbank.com/ru/s_m_business/nbs/sberrost-pro (дата обращения: 16.12.2024).
7. Титов, Д. Тренд автоматизации HR-процессов: как ИИ помогает кадровым специалистам // *РБК Компании*. — URL: <https://companies.rbc.ru/news/HCdKj6SxdS/trend-avtomatizatsii-hr-protsesov-kak-ii-pomogaet-kadrovym-spetsialistam/?ysclid=m4r3lie5pp511467053> (дата обращения: 16.12.2024).
8. Шпигова, О.В. Цифровые технологии в HR и перспективные направления их реализации / О.В. Шпигова // *Экономика и предпринимательство*. — 2022. — № 7(144). — С. 1408–1413. — DOI 10.34925/EIP.2022.144.7.283.
9. How Artificial Intelligence is Transforming Human Resource Management and Shaping the Future of Work // *Ai for social good*. — URL: <https://aiforsocialgood.ca/blog/how-artificial-intelligence-is-transforming-human-resource-management-and-shaping-the-future-of-work> (date of application: 16.12.2024).
10. Utilizing Knowledge Sharing Platforms for Better Team Collaboration // *Lms portals*. — URL: <https://www.lmsportals.com/post/utilizing-knowledge-sharing-platforms-for-better-team-collaboration> (date of application: 16.12.2024).

© Тарасова Татьяна Михайловна (Tarasova2004@inbox.ru); Пискунов Владимир Александрович
 Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»