

S.A. Klyuev

DIGITAL TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Sergey Klyuev – senior lecturer, the Department of Management and Marketing, Emperor Alexander I St. Petersburg State Transport University, PhD in Economics, St. Petersburg; **e-mail: sergeyk72@yandex.ru.**

Currently experts see the goal of Digital HR as synthesis of human resources management and opportunities connected with digital economy. Digital transformation leads to increasing use of automated systems, which illustrates fundamental change in approaches to human resources management. We consider the key factors influencing the development of the system of human resources management under digitalization.

Keywords: digitalization; digital economy; strategy; human resources management; digital technologies; human capital; digital systems.

С.А. Ключев

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Сергей Александрович Ключев – доцент кафедры менеджмента и маркетинга, «Петербургский государственный университет путей сообщения Императора Александра I», кандидат экономических наук, г. Санкт-Петербург; **e-mail: sergeyk72@yandex.ru.**

В настоящее время эксперты определяют цель Digital-HR как синтез областей управления человеческими ресурсами с возможностями цифровой экономики. Digital-трансформация заставляет все чаще использовать автоматизированные системы, что указывает на принципиальное изменение подходов к управлению человеческими ресурсами. В статье рассмотрены основные факторы, влияющие на развитие системы управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация; цифровая экономика; стратегия; управление человеческими ресурсами; digital-технологии; человеческий капитал; цифровые системы.

Глобализация мировой экономики сопряжена с взаимозависимостью многих процессов, в том числе и в области управления человеческими ресурсами. Менеджерам разных секторов экономики и уровней приходится учитывать тенденции на рынке труда как в других странах, так и в других регионах. Одним из важных направлений в работе руководителя является управление человеческими ресурсами [2]. Данная необходимость связана с усилением борьбы за человеческий капитал и рынок природных ресурсов. Человеческий капитал состоит, в свою очередь, из культурного капитала, капитала личного здо-

ровья, профкапитала [4]. Развитие инноваций приводит к повышению уровня профессионального капитала и распространению НОУ-ХАУ в промышленном производстве.

В свою очередь, малый и средний бизнес подвергается изменениям, что приводит к пересмотру системы менеджмента. Это связано с возможностью оплаты товара и услуг через терминалы или электронные платёжные системы и изменением поведения потребителей.

Подход к покупкам через цифровой интерфейс, минуя менеджера-посредника, обеспечивает максимальную эффектив-

ность и снижение цены товара [1]. Также прослеживается давление российских и международных компаний, способных удовлетворить всем запросам покупателей. Исследователь Д. Салливан называет текущее состояние моделью V.U.C.A. [6]: нестабильность (volatility), неопределенность (uncertainty), сложность (complexity), неясность (ambiguity).

Несмотря на большую неопределенность отмечается значительное развитие Digital-экономики. Сетью «Интернет» пользуются 54% граждан в возрасте 45+, 94% – в возрасте от 25 до 44 лет, и на одного пользователя приходится 2–3 гаджета. Цифровая революция благодаря мобильным устройствам открывает круглосуточный доступ к покупке товаров и оказанию услуг. Сегодня, например, «Сбербанк» – это, фактически, IT-организация.

Таким образом, глобальное проникновение во все отрасли интернета – ответ на запросы покупателей. Эти процессы стимулируют трансформацию бизнеса и заставляют заниматься поиском новых моделей управления, базой которых является формирование Digital-стратегии.

По нашему мнению, при выборе стратегии управления человеческими ресурсами необходимо учитывать следующее:

- бизнес требует равную ответственность и права за достижение финансовых и экономических показателей от HR-отделов;

- в условиях изменяющейся внешней среды происходит необходимая адаптация стратегии бизнеса и применение инновационных моделей управления человеческими ресурсами;

- мировоззрение современного поколения стремится к достижению идеального баланса между личной и профессиональной жизнью и формирует концепцию свободы;

- стереотипы традиционных организационных структур изменяются, и управление трудом рассматривается в новом качестве;

- для удобства работы в системе учета кадров необходимо внедрять приложения для мобильных устройств

Исходя из этого, изменения, связан-

ные с появлением потребителей современной формации, привели к взаимоотношениям нового вида между персоналом и работодателями.

Digital-технологии в управлении человеческими ресурсами в настоящее время применяются не очень часто. Поэтому нет возможности провести детальный анализ дефиниции HR-digital. Развитие HR- и бизнес-стратегий в условиях цифровизации на сегодняшний день – это необходимость. Эксперты определяют цель digital-HR как синтез областей управления человеческими ресурсами с возможностями цифровой экономики. Необходимо подчеркнуть, что увеличение инвестиций в HR-рынок с 2009 по 2014 год привлекло около 2,3 млрд долл. [3]. Сотрудники проверяют свои смартфоны от 35 до 75 раз в день, а обратная связь с сотрудниками вырастает в несколько раз.

Поэтому ускорение принятия кадровых решений, охват сотрудников и другие технологические решения в области HR повышают эффективность управления человеческими ресурсами.

Бенчмаркинг организаций, использующих IT технологии в управлении человеческими ресурсами, позволил представить практический опыт:

- «Сбербанк» – проекты в области обучения персонала;

- «Росатом» – проекты в области планирования карьеры;

- «СТС-Медиа» – развитие HR-бренда;

- «Mail.ru групп» – управление процессами перемещения персонала.

Теперь более детально рассмотрим электронные инструменты, используемые в управлении человеческими ресурсами.

Цифровые системы управления человеческими ресурсами. Digital-технологии способствуют повышению эффективности вложения в человеческий капитал. В эпоху digital-экономики человеческий капитал используется в виде стратегического преимущества [7]. В комплекс управления предприятием входит система eHRM. Она содержит данные о дисциплинарных взысканиях и поощрениях, о заработной плате работников, о прохождении ими меди-

цинских осмотров. Предприятия, использующие такие IT-системы управления кадрами, функционируют в реальном ректоре [8]. Использование такого рода информационных технологий сокращает затраты и повышает эффективность процессов управления, а именно скорость бизнес-процессов. Система eHRM оказывает воздействие на техническую сторону управления кадрами, что влечет за собой повышение эффективности менеджмента производственных процессов. Сотрудники предприятий больше вовлечены в менеджмент и процесс производства и могут в кратчайшие сроки получить информацию о развитии своей карьеры.

Наем сотрудников с помощью цифровых платформ. Набор персонала с использованием IT-технологий включает в себя поиск в сети «Интернет» кандидатов на текущие вакантные должности. Наиболее известной цифровой платформой является сеть «LINKEDIN». Один из самых простых видов такого рекрутинга – раздел «Вакантные должности» на сайте предприятия [9], в котором можно размещать актуальную информацию. Положительным является то, что значительно снижаются расходы на информацию о потенциальных кандидатах на вакансии. IT-платформы по поиску кандидатов конкурируют между собой и совершенствуют свой сервис. Это проявляется в развитии деятельности виртуальных бирж для привлечения работников высокой квалификации. Руководство инновационных организаций понимает, что необходимо проводить работу по привлечению талантливой молодежи, и не ограничивается только корпоративными сайтами, а проявляет активность в социальных сетях. Цифровые технологии позволяют использовать бизнес-сети и облачные биржи, а также запрашивать по электронной почте данные о кандидате, также они способствуют экономии финансовых ресурсов и времени. Набор персонала с помощью digital-технологий может быть реализован в виде электронной системы управления человеческими ресурсами.

Преимуществами виртуального найма являются: открытие доступа к базе в тече-

ние 24 часов, видоизменение виртуальных объявлений, сокращение затрат на размещение объявления. Цифровые системы управления человеческим капиталом располагают данными о персонале организации и могут ее предоставить заинтересованным лицам [5]. Информация о вакантных местах может поступать в реальном времени. Это позволяет менеджерам сосредоточиться на креативности выполнения своих работ. Наем сотрудников с использованием IT-платформ является важным инструментом, но заменить методы УЧР полностью не в состоянии.

Обучение сотрудников с помощью цифровых платформ. Виртуальные программы для обучения представлены в виде интерактивных курсов. На их базе можно обучать всех сотрудников предприятия или организации. Форма обучения может быть разная – от заданий в интерактивном виде до видео-лекций. Обучение на базе цифровых платформ дает возможность получать знания, находясь в любой точке мира. Влияние digital-экономики на систему УЧР в части обучения способствует повышению качества человеческого капитала. Внутрикорпоративные компьютерные сети помогают коммуницировать сотрудникам предприятия, что дает им возможность получить качественную информацию по своей должности.

Электронные платежные документы. Большая часть предприятий реального сектора имеет цифровые системы расчета заработной платы. Основная часть процессов автоматизирована, а сама структура оплаты труда не изменяется долгое время. Она состоит из стандартных параметров, связанных с налоговой информацией и распределением финансовых средств. Коммуникации между менеджментом и выплатами остаются ключевыми в управлении предприятием. Если работник осознает, что оплата труда зависит от вклада в достижение цели, то он мотивирован к выполнению задач. Цифровизация системы начисления заработной платы способствует повышению эффективности менеджмента бизнес-процессов. Дальнейшее внедрение такой IT-системы будет

способствовать взаимодействию работников.

Эпоха цифровизации усложняет конкурентную борьбу, побуждает к поиску новых моделей управления. Некоторые из функций автоматизированы, и их эффективно выполняет компьютер. Это приводит к необходимости внедрения новых подходов к управлению человеческими ресурсами.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Белайчук А.* Цифровой переворот: без интернета вашему бизнесу не выжить // Executive.ru: [сайт]. URL: <http://www.executive.ru/management/marketing/1982777-tsifrovoy-perevorot-bez-interneta-vashemu-biznesu-ne-vyzhit> (дата обращения: 18.02.2019).
2. *Винокурова М.А. [и др.]*. Теоретико-методологические основы формирования системы управления человеческими ресурсами региона. Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. 228 с.
3. *Колосницына М.* Тотальная автоматизация // The Human Resources Times Magazine. 2016. № 30. Июнь. С. 11–15 // Экопси Консалтинг: [сайт]. URL: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/ru-totalnaya-avtomatizatsiya.html> (дата обращения: 18.02.2019).
4. *Круглов Д.В., Кононова К.О., Амельченко Е.Н.* Ключевые меры государственного воздействия на создание ценности человеческого капитала // Экономика и предпринимательство. 2017. № 12 (4). С. 50–52.
5. *Круглов Д.В., Воротынская А.М., Поздеева Е.А.* Трансформация управленческого труда в условиях цифровой экономики // Журнал правовых и экономических исследований. Journal of Legal and Economic Studies. 2018. № 2. С. 177–182.
6. *Sullivan J.* Доклад на Международном саммите HR-Digital 2016. 15-16.09.2016 г., г. Москва. URL: <http://hrdigital.ru/materials/4.pdf> (дата обращения: 18.02.2019).
7. *Kinley N.* Talent Intelligence: What You Need to Know to Identify and Measure Talent. Jossey-Bass. 2013.
8. *Phillips J.* Making Human Capital Analytics Work: Measuring the ROI of Human Capital Processes. McGraw-Hill. 2014.
9. *Christensen R.* Roadmap to Strategic HR: Turning a Great Idea into a Business Reality. AMACOM. 2005.