

УДК 005.95

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТРЕНДОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Беглова Д.Ю. (Университет ИТМО)

Научный руководитель – к. э. н., доцент Торосян Е.К. (Университет ИТМО)

Аннотация

В статье рассмотрены современные цифровые тренды и их влияние на управление персоналом. В результате проведенного анализа выявлены основные причины цифровизации процессов подбора, адаптации и обучения персонала и предложены современные цифровые технологии, которые выводят работу HR-менеджеров компаний на новый уровень управления.

Введение. В настоящее время мир вступает в новую стадию развития. Четвертая промышленная революция (Industry 4.0) происходит на основе технологического уклада, отличительными чертами которого становятся синергия и конвергенция нескольких масштабных технологий: био-, нано-, искусственного интеллекта, цифровизации, робототехники, внедрения кибер-физических систем в производство, создания новых материалов и 3D- печати. Как и любая другая, четвертая технологическая революция приводит к формированию новых типов организационных структур и технологий управления, радикально меняющих характеристики бизнес-среды.

Основная часть. Развитие и широкое распространение технологий четвертой промышленной революции оказало серьезное влияние на изменение практики управления персоналом. Современные информационно-коммуникационные технологии приводят к трансформации форм занятости людей и затрагивают все субъекты и все институты рынка труда. Влияние цифровых технологий проявляется в упразднении и создании рабочих мест в разных секторах экономики и возникновении новых форм труда: работа по запросу посредством приложений (work-on-demand via apps) и краудворк (crowdwork). В настоящий момент наиболее популярными интернет-платформами для таких форм занятости являются Uber, Airbnb, YouDo, Profi.ru, Qlean.ru, Yandex.Taxi.

Информационно-коммуникационная революция привела к изменению большинства инструментов управления персоналом и активизировала когнитивные процессы управленческой деятельности. Современные компании стали активно внедрять ERP- системы. Внедрение ERP-системы необходимо для компаний, нацеленных на оптимизацию бизнес-процессов и повышение эффективности управления в целом. Одним из важных факторов роста эффективности выполнения HR-менеджером своих функций становится умение работать с большими данными (BigData).

В результате действия указанных причин руководители многих компаний все чаще сталкиваются с тем, что привычные подходы и технологии управления персоналом уже не демонстрируют ожидаемой эффективности. В этих условиях повышение эффективности функционирования компании требует как разработки, и внедрения новых персонал-ориентированных подходов к управлению персоналом, новых технологий и инструментов, так и модернизации и адаптации уже используемого инструментария принятия и реализации управленческих решений.

При определении ключевых трендов в управлении персоналом, получивших распространение в настоящий момент, в качестве основы были использованы результаты ежегодного исследования, проводимого компанией Deloitte, «GlobalHumanCapitalTrends». Согласно данному исследованию, можно выделить следующие фундаментальные изменения в сфере управления персоналом, получившие распространение в 2018-2022 годах.

1. **Формирование экосистемы персонала: управление работниками за рамками предприятия (HR-автоматизация).** На протяжении уже нескольких лет все более

распространенными становятся «альтернативные способы трудоустройства», например, фриланс, проектная деятельность, неполный рабочий день.

1. **Активное внедрение новых методов работы и новых мест для работы.** Можно выделить три основных направления в рамках данной тенденции:
 - a. формирование гиперсвязанных рабочих мест
 - b. формирование гибких и адаптивных рабочих пространств
 - c. внедрение Agile и Scrum-подхода.
2. **Цифровизация технологий подбора персонала (Smart-рекрутинг).** Ключевыми тенденциями в этой сфере являются автоматизация скрининга и процесса найма сотрудников.
3. **Цифровая трансформация обучения работников (Электронное обучение).** Основными чертами тренда можно считать: постоянный обмен опытом и знаниями, обучение в процессе работы на реальных рабочих процессах; формирование персонализированного цифрового контента обучения; обеспечение доступа к обучающим программам в любое время, в любом месте и с любым типом устройств; формирование системы электронного дистанционного обучения; в-пятых, создание виртуальных платформ для обучения.
4. **HR-аналитика или математические методы в HR.** HR-специалисты и руководители компаний все большее внимание уделяют сбору и анализу данных о своих сотрудниках. Использование BigData и Datamining в сфере управления персоналом и превращение HR-данных в успешные бизнес-решения, дают возможность работать с фактической информацией, прогнозной аналитикой и повышением ROI HR.

Выводы. В результате проведенного анализа современных цифровых трендов в управлении персоналом можно сделать следующие ключевые выводы. Основными причинами цифровизации процесса управления персоналом являются:

- Развитие и широкое распространение технологий четвертой промышленной революции.
- Цифровизация всех сфер хозяйственной деятельности, цифровизация бизнес-процессов.
- Происходящая уже на протяжении ряда лет дальнейшая интеграция искусственного интеллекта и машин-роботов в компаниях.

Переход к диджитализации выводит работу HR-менеджеров компаний на новый уровень менеджмента, где необходимо применять современные digital-инструменты.

Беглова Д.Ю. (автор)

Подпись

Торосян Е.К. (научный руководитель)

Подпись