

УДК 331.108: 004.3

## АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ ПРИМЕНЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Бутакова К.С. (ИТМО)

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Белинская И.В. (ИТМО)

**Введение.** Управление человеческими ресурсами (HRM) становится одним из самых важных процессов для любой организации, поскольку именно сотрудники создают продукцию и выводят ее на рынок. Более того, расходы на персонал составляют самую большую часть издержек для предприятия, поэтому успешное управление этим ресурсом становится критически важным. Актуальность исследования состоит в важности развития HR-управления путем выработки качественной и эффективной стратегии цифровизации HR-процессов. Внедрение новых технологий и автоматизация рутинных операций в сфере управления персоналом может не только повысить производительность, но и улучшить опыт работы сотрудников, что в итоге приведет к улучшению результатов организации.

**Основная часть.** Рынок решений для цифровизации и автоматизации HR-процессов в России продолжает активно развиваться, показывая стабильный рост на уровне в среднем 8-10 процентных пунктов ежегодно. Однако, по данным исследования SAP и Deloitte, проведенного в 2019 году, ситуация с автоматизацией HR-процессов в российских компаниях остается далекой от оптимальной. Только 9% организаций в стране достигли уровня зрелой автоматизации в сфере управления человеческими ресурсами, в то время как 25% остаются на стадии “Бумажного HR” [1]. Стоит также отметить, что ни одна из компаний, принимающая участие в исследовании, не достигла стадии интеллектуального HR – использование искусственного интеллекта, предиктивной аналитики, постоянная оптимизация и внедрение виртуальной и дополненной реальности в обучении. Это, в свою очередь, можно объяснить тем, что эффект от автоматизации управления персоналом значительно меньше, чем эффект от автоматизации производства, маркетинга или продаж. Из-за такого относительно низкого эффекта, компании с меньшим желанием тратят средства на автоматизацию HR-процессов. В дополнение, одним из факторов внедрения цифровой трансформации является численность сотрудников компании. Так, компании, которые в наибольшей степени нуждаются во внедрении цифровой трансформации HR-процессов – это компании, численность сотрудников в которых больше 1000 человек. Это обусловлено тем, что в таких компаниях есть большая необходимость в автоматизированных HR-процессах, и, в целом, в отделе HR, нежели, чем у небольших компаний до 100 человек.

На основе анализа источников по рассматриваемой теме можно выделить три главных направления HR-цифровизации [2]:

- 1) Цифровизация человека. Сейчас первое поколение, которое полностью выросло во время невиданного ранее технологического прогресса - поколение Z, начинает выходить в рабочее пространство. Это поколение имеет различные цели, трудовые привычки и образ жизни. Несмотря на различия внутри данной когорты, можно выделить ряд схожих черт, который характеризует именно это поколение. В рабочей обстановке их считают инициаторами, которые любят работать с возникающими трудностями, имеют практический взгляд на вещи, любят брать на себя инициативу и чрезвычайно амбициозны [3]. Однако, исследование Deloitte 2018 года показало, что 61% сотрудников поколения Z планируют покинуть свои рабочие места через пару лет, поэтому становится важным сохранить их приверженность компании.
- 2) Цифровизация рабочей деятельности. Важным аспектом цифровизации является автоматизация рабочих процессов. С помощью цифровых технологий, многие задачи, которые раньше требовали большого количества времени и ресурсов, теперь могут быть выполнены более эффективно и точно.

- 3) Цифровизация HR-процессов. Данное направление цифровизации в основном распространяется на подбор и отбор персонала, обучение персонала, а также коммуникацию через различные цифровые сервисы.

**Выводы.** Резюмируя все вышесказанное, цифровизация HR-процессов играет огромную роль в современном мире, поскольку она позволяет улучшить эффективность управления персоналом, сократить время на выполнение рутинных задач и повысить уровень сервиса для сотрудников. Благодаря использованию цифровых инструментов в HR-сфере возможно автоматизировать процессы подбора и адаптации сотрудников, управления их производительностью, улучшить коммуникацию между сотрудниками и руководством и многое другое. По итогам исследования, проведенного в результате написания статьи, стало очевидно, что российские компании сейчас находятся в переходной стадии между “Бумажным HR” и зрелой автоматизацией, что делает развитие HR-процессов коммерчески прибыльной частью развития для любой организации.

**Список использованных источников:**

1. Цифровая трансформация HR. Опыт российских компаний. – Режим доступа: [https://obzory.hr-media.ru/cifrovaya\\_transformaciya\\_hr\\_russia](https://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformaciya_hr_russia) – Дата обращения: 22.12.2023.
2. Татевосян С. А. 2023. HR-цифровизация: основные направления развития и факторы влияния. Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент 22 (1): 37–60
3. Bencsik, A., Horváth-Csikós, G., & Juhász, T. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106.