

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Под системой управления персоналом понимается совокупность приемов и методов воздействия предприятием на своих сотрудников с целью максимального использования их потенциала для достижения производственных целей. Содержание системы управления персоналом составляет ряд элементов, наиболее важными из которых являются: формирование количественного и качественного состава кадров, система подготовки и переподготовки работников, система оплаты труда, межличностные отношения между работниками и адаптация работников на предприятии. На протяжении многих лет, в системе управления персоналом важным остается тот факт, что для успешного развития компании, вне зависимости от ее статуса, необходима оптимизация всех имеющихся ресурсов, а главным образом человеческих. Для успешного формирования системы управления персоналом, в конкретной организации, разрабатываются и внедряются специальные технологии, призванные упростить данный процесс.

Digital-технологии (цифровые технологии) – технологии, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности организации в различных областях, в том числе и в управлении.

Эпоха цифровых технологий переворачивает сознание менеджеров и диктует необходимость поиска новых и адаптации имеющихся моделей управления, являющихся основой будущей конкурентоспособности. Цифровые технологии в системе управления трудовыми ресурсами могут быть применимы к любому бизнес-процессу, особую важность такие технологии приобретают при поиске, найме, адаптации, поощрении и обучении сотрудников организации.

Технологии цифровизации в HR применяются для повышения эффективности бизнеса, выстраивания правильной стратегии, выявления возможностей реализации скрытого потенциала. Когнитивная аналитика на основе больших данных может использоваться для ключевых решений в области HR, например, поиск наиболее подходящих кандидатов по базе, возможность ввести в систему описание вакансии и определить название и должностную инструкцию, зарплату и правила найма, прогноз риска оттока наиболее ценных сотрудников, поддержка чатботов и других автоматизированных помощников.

Таким образом, HR-служба современной компании должна быть вписана в её цифровую культуру, фокусироваться на сотрудниках и индивидуальных траекториях их развития, а также использовать цифровые инструменты для управления навыками сотрудников, их обучения и мотивации. Использование аналитики больших данных может помочь HR-службам в анализе вовлечённости сотрудников в различные проекты организации, в поиске талантов, в измерении производительности различных подразделений, а также, например, для прогнозирования увольнения квалифицированных и эффективных специалистов или предупреждения их профессионального выгорания.

Цифровизация, в первую очередь, дает возможность снять многочисленные рутинные задачи с сотрудников, минимизировав риск человеческой ошибки и освободив специалистам время для решения более важных вопросов, позволяя более эффективно использовать знания и навыки персонала в решении бизнес-задач.

Процесс изучения HR-Digital является крайне актуальным для изучения и останется таковым очень долго. Цифровая среда дает почти неограниченные возможности для совершенствования не только HR-процессов, но и всех сферы управления персоналом. Освоение новых тенденций рынка крайне необходимы для HR-специалистов, без их изучения и понимания, невозможно успешное развитие компании.

ЛИТЕРАТУРА

1. Система управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-c-eli-fun-kcii-i-metody>. – Дата доступа: 12.04.2023.
2. Беляцкий Н.П., Подупейко А.А. Цифровые трансформации управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://library.bseu.by:8080/bitstream/edoc/83563/1/Belyatskiy_24_30.pdf. – Дата доступа: 13.04.2023.
3. Логвинов, А. О. (2017). Возможности информационных технологий в управлении персоналом организации. Управление человеческими ресурсами: теория, практика и перспективы, с. 172-176.
4. Решетникова, А. А. (2018). Необходимость использования информационных технологий в управлении персоналом организации. Академия педагогических идей, 4, с. 258-263.
5. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/114810>. – Дата доступа: 14.04.2023.