

УДК 331.108.26

Е.В. Мещерякова, доц., канд. экон. наук (БГТУ, г. Минск);

А.З. Бобровский, маг. (БГТУ, г. Минск)

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

Управление человеческими ресурсами, как приоритетная сфера деятельности, все более отмечает связь своих технологий с электронной составляющей, вплоть до искусственного интеллекта. И это кардинально меняет весь бизнес в целом и, HR-менеджмент, в частности.

В рассматриваемой сфере можно выделить три уровня. На первом уровне, поверхностном, растет использование информационных технологий с целью повышения производительности труда. Информационные технологии позволяют активно реагировать на изменения внешней среды, структурировать все бизнес-процессы с учетом особенностей управления людьми в контексте региональных процессов в экономике. Отслеживаются и оптимизируются видимые факторы и процессы, наблюдаемые способы коммуникации и фиксированные технологии управления. Здесь важно постоянно реализовывать высокие требования к цифровым технологиям и учитывать возможный ущерб от сбоя интегрированных цифровых систем, поскольку он является более значимым по сравнению с текущими ошибками в принятых моделях управления.

На втором уровне можно рассматривать новую экономическую модель функционирования бизнеса, его стратегическое видение. Здесь цифровые технологии меняют структуру бизнеса. HR-менеджмент идет по пути не просто роста производительности, по пути рационализации процесса, а качественно иного ведения бизнеса.

Третий «глубинный» уровень включает в себя «фундаментальные», основополагающие положения. Это отношение, как - к бытию в целом, восприятию времени и пространства, общему отношению к человеку и работе, к основным ценностям общества, захватывая как профессиональную жизнь, так и частную жизнь людей.

Философия бизнеса меняется - поколение, которое выросло и приходит к управлению, ориентируется в цифровом пространстве лучше, чем в обычных бизнес-моделях. Именно они будут определять всю философию жизни на планете в ближайшем будущем, включая, цели, виды деятельности и формы бизнеса.

На каждом уровне изменения связаны со спросом на определенные профессии.

Первый слой – автоматизированные системы управления персоналом. Это самый простой и понятный слой, который еще не везде есть, но без этого уже обходиться с каждым годом все труднее.

Информационные технологии, связанные с персоналом можно разделить на следующие группы:

- интернет-технологии, к которым относятся – программное обеспечение, веб-сайты, электронная почта, программы обмена информацией;

- технико-аппаратное обеспечение – все части компьютера, факсы, теле-, видео связь;

- специализированное программное обеспечение – ERP-системы, используемые в системе управления персоналом, информационно-правовые системы, отдельные специальные программы.

Итак, первый уровень: обработка, анализ и прогнозирование больших массивов данных; получение и обработка данных в режиме реального времени; повышение скорости принятия решений; способность принимать решения «в одно касание»; работа с конкретным стейкхолдерами; высокая скорость реагирования за счет устранения промежуточных этапов, сетевая форма деловых отношений; внедрение методов управления персоналом в цифровую среду, что приводит к их полной трансформации при персонализации воздействий.

Это изменение особенно заметно в отношении массового найма. До сих пор более половины своего рабочего времени HR-специалисты крупных компаний занимались подбором персонала.

Рост числа пользователей мобильных приложений делает их основными платформами для HR-инструментов: обратная связь от сотрудников увеличивается в 10 раз при наличии корпоративных мобильных приложений в сфере HR.

Автоматизированы: телефонное приглашение кандидатов на собеседование по заранее составленному списку, первичный отбор кандидатов, количество собеседований, упрощаются процедуры массового найма и сокращается количество персонала, ответственного за наем. Технологии больших данных помогают анализировать большие объемы информации о сотрудниках, в частности, об опыте работы, социальных связях, личных интересах, навыках и даже участии в общественной деятельности.

Все это позволяет менеджерам по персоналу выявить качества, определяющие важность сотрудника для компании. На основе собранных данных строится модель поиска подходящих кандидатов. Упрощается оценка настроений сотрудников, измерения восприятия бренда самой компании, выявление причин увольнений сотрудников.

Появляется возможность больше инвестировать в развитие компетенций сотрудников.

Современные ИТ-ресурсы позволяют сократить количество транзакций, использовать новейшие системы оценки производительности и постановки целей. Автоматизация обеспечивает непрерывное управление производительностью и обратную связь в режиме реального времени.

Мобильные приложения особенно популярны из-за их возможности работать удаленно, что особенно важно для проектных команд и сетевых структур. Сокращается необходимость в длительных процедурах согласования целей и подведения итогов.

В области оплаты труда сотрудников компании переходят на автоматическую настройку, устанавливая конкретные характеристики для ИТ-систем с учетом опыта, производительности и квалификации сотрудника. Многие крупные компании отходят от ежегодного цикла постановки целей и оценки эффективности работы сотрудников в пользу непрерывной системы управления, позволяющей эффективно отслеживать достижение целей и повышать производительность в компании.

С помощью CRM можно оценивать результаты и обновлять цели работы более объективно и быстрее, чем раньше.

Развитие человеческих ресурсов является фактором успеха компании, поэтому особое внимание уделяется реализации программ непрерывного образования, появились цифровые решения, облегчающие этот процесс.

Массовые открытые онлайн-курсы (МООС) и социальное обучение набирают популярность. Постепенно отказываясь от обучения по утвержденным программам, компании поощряют сотрудников к самообучению с помощью внешних ресурсов.

В социальном обучении обучением руководят практики, а не профессиональные учителя. Концепция построения карьеры тесно переплетена с концепцией обучения на протяжении всей жизни.

Таким образом, информационные технологии меняют все формы работы с персоналом – от планирования человеческих ресурсов, HR-маркетинга и HR-брендинга до коммуникаций с внутренними и внешними заинтересованными сторонами.

В результате использования цифровых технологий повышается производительность труда сотрудников и повышается эффективность системы управления персоналом, что в целом приводит к повышению конкурентоспособности организаций и более стабильному положению на рынке.