

HR-DIGITAL: управление человеческими ресурсами

Жуманов А.И.

Ташкентский государственный экономический университет

Ассистент кафедры «Финансы и бизнес аналитика»

E-mail: azizbek08121990@gmail.com

Аннотация. В данной статье рассматривается вопрос внедрения и использования цифровых технологий в управлении персоналом. Во благо цифровизации процесс постановки задач и оценки качества их выполнения становится автоматизированным, прозрачным и централизованным. В данном исследовании рассматривается текущее состояние цифровизации управления человеческими ресурсами и опыт каждой компании.

Ключевые слова: hr-технологии, hr-digital, цифровые технологии, бенчмаркинг.

На протяжении многих лет важным фактом управления человеческими ресурсами является то, что оптимизация всех имеющихся ресурсов, главным образом человеческих, необходима для успешного развития компании, независимо от ее статуса.

Будучи главным двигателем прогресса, человеческие ресурсы со временем меняются, как и отношения между участниками всех уровней в системе управления человеческими ресурсами. Меняется и отношение, непосредственно к персоналу организации.

Для того что бы успешно сформировать систему управления человеческими ресурсами, в некоторых организациях были разработаны и внедрены специальные методики, упрощающие этот процесс.

Технологии управления человеческими ресурсами представляют собой совокупность приемов, методов и способов, воздействующих на человеческие ресурсы в процессе найма, использования и развития человеческих ресурсов с целью достижения наилучшего конечного результата трудовой деятельности [1].

Однако вопрос внедрения цифровых технологий в сферу управления человеческими ресурсами становится все более актуальным среди менеджеров в связи с целостным воздействием постоянно развивающихся технологических достижений на человеческое общество, как это происходит в последние годы.

HR-Digital, или цифровизация рекрутинга, является естественным следствием развития HR.

Цифровые технологии, или digital technology, - это использование электронных инструментов для оптимизации организационной деятельности в различных областях, включая управление.

Целью HR-Digital является интеграция всех областей управления человеческими ресурсами с быстро развивающимся потенциалом цифровых технологий для повышения эффективности процессов управления человеческими ресурсами на разных уровнях.

Феномен цифровизации – это новый этап в развитии HR-индустрии, а появившиеся цифровые инструменты должны вывести работу HR-специалистов на новый уровень управления.

Согласно опросу, проведенному ведущей международной фирмой Deloitte, 74% из более чем 7000 компаний в 130 странах мира определил и важность HR-Digital [2].

Основываясь на результатах этого опроса, можно выделить следующие ключевые возможности HR-Digital:

- 1) Снижение трудоемкости HR-функции; ускорение принятия управленческих и HR-решений; повышение качества аналитических данных;
- 2) стратегическое прогнозирование;

3) формирование новых технологических решений. В силу своего территориального характера узбекский рынок цифровых технологий одновременно ориентирован на западные и восточные тенденции.

Основными тенденциями развития цифровых технологий в Узбекистане являются:

1. искусственный интеллект и робототехника.
2. автоматизация процессов подбора и адаптации персонала:
 - Цифровое интервьюирование;
 - Программы тестирования;
 - Системы оценки персонала.

Если говорить непосредственно о технологиях, которые уже используются компаниями сегодня, то можно перечислить следующие шесть:

1) *Бенчмаркинг*. Бенчмаркинг - это метод измерения и анализа, который может быть использован организациями для поиска лучших практик внутри и за пределами своей организации с целью улучшения своей деятельности [3]. Основная цель бенчмаркинга-повысить эффективность собственной компании, ориентируясь на истории успеха и стандарты других компаний и внедряя необходимые процессы и технологии.

2) *Анализ заработной платы*. Анализ - это целостная совокупность принципов мыслительной деятельности, позволяющих эффективно анализировать информацию с целью повышения эффективности различных показателей и подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений [5]. Поэтому анализ рынка труда и заработной платы оказывает непосредственное влияние на привлекательность организации для новых сотрудников и, следовательно, на все остальные ключевые показатели.

3) *Онлайн-обучение*. Это метод получения новых знаний, в том числе практических, в режиме реального времени с помощью интернета. Онлайн-обучение

очень широко распространено в компаниях разного уровня, так как позволяет проводить тренинги для всех типов персонала с минимальными ресурсами.

4) *Статистика по вакансиям*. Портал HH.ru проделал большую работу в этом направлении, создав hh.index, с помощью которого можно легко ориентироваться на рынке труда. hh.index можно использовать для оценки ситуации на рынке труда в каждом секторе. Соискатели могут использовать его для прогнозирования своих шансов на получение хорошей работы, а работодатели для оценки общей ситуации.

5) *HR-скоринг* на портале HH.ru в статье «Digital-словарик для HR» дается следующее определение HR-скоринга: HR-скоринг - это ранжирование кандидатов по заданным критериям. Например, от наиболее перспективных до наименее квалифицированных[4].

6) *HR аналитика*. HR аналитика - это поиск лучших людей для конкретной компании или отдельной отрасли, анализ основных причин выявленных проблем и поиск их решений с помощью математических моделей. В связи с этим процесс обучения HR-Digital очень актуален и будет оставаться таковым еще долгое время. Цифровая среда предлагает практически неограниченные возможности для совершенствования не только HR-процессов, но и всех областей управления персоналом. Изучение новых тенденций рынка необходимо для HR-специалистов.

ЛИТЕРАТУРА И ИСТОЧНИКИ

1. Егоршин А. П. Основы управления персоналом — М.: ИНФРА-М, 2016
2. Deloitte Global Human Capital Trends. Режим доступа: <https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html>
3. ГОСТ Р ИСО 9004 2010. Национальный стандарт Российской Федерации. «Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества» от 23.11.2010 № 501-ст

4. HH.ru «Digital-словарик для HR» 2016 Режим доступа:

<https://khabarovsk.hh.ru/article/303224>

5. Курносков Ю. А. Аналитика как интеллектуальное оружие — М.: Русская аналитическая школа, 2017.



“Innovations in Science and Technologies”