

изоляции, герметичности и долговечности за счет использования новых материалов в композитных панелях. Новейшая панельная технология позволяет повысить энергоэффективность склада примерно на 20%. Экономия затрат и выбросов будет особенно важна в холодильных установках, таких как склады охлажденных и замороженных продуктов, где поддержание правильной температуры требует значительных ресурсов. Технология композитных панелей будет иметь глобальное влияние на логистическую цепочку поставок: она не только повышает устойчивость, но и может сократить время и затраты на строительство склада на одну пятую [3].

В заключении стоит отметить, что технологические инновации идеально адаптированы к потребностям и желаниям развития нового поколения брендов и складов: быстрее, эффективнее и менее утомительно. Благодаря автоматизации управления логистикой Склад 4.0 уже у нас на пороге.

Список использованной литературы

1. Миротин, Л.Б. Инновационные процессы в логистике // Л.Б. Миротин, Е.А. Лебедев, А.К. Покровский // Инфра-Инженерия. – 2019 г.
2. Ричардс, Г. Управление современным складом // Г. Ричардс // Эксмо, - 2020 г.
3. Гаджинский, А.М. Современный склад. Организация, технологии, управление и логистика: Учебно-практическое пособие / А.М. Гаджинский. – Москва: ТК Велби, 2015 г. – 176 с.

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ HR – СПЕЦИАЛИСТОВ.

О.Н. Дормидонтова,

Студентка экономического факультета

СГУ, г. Саратов

olesya.dormidontova@inbox.ru

Научный руководитель:

Фурсов Андрей Львович,

К.э.н., доцент

СГУ, г. Саратов

andrew@fursov.ru

Аннотация: В данной статье рассматривается проблема цифровизации работы HR-специалистов. Цифровизация – это использование цифровых технологий в различных сферах деятельности. Цифровые технологии – это система, состоящая из кодов, с помощью которой можно быстро решать задачи. Перед многими компаниями встает вопрос «необходимо ли внедрение

цифровых технологий?» Их внедрение зависит от индивидуальных составляющих фирмы: его размера, культуры, потребителей продукции данной организации. Для того чтобы разобраться, на каком уровне необходимы нововведения, нужно составить цифровой портрет, который позволит полностью оценить составляющие внедрения. В самом начале внедрения необходимо начать с кадрового департамента, так как они пример для всех сотрудников предприятия. Можно начать с этапа по внедрению удаленной работы, описать бизнес-процессы и подумать, как с помощью цифровизации можно уменьшить ресурсы времени и денег, а также продумать стоимость внедрения тех или иных технологий, использовать цифровые платформы. Также необходимо понимать, что потенциал сотрудников нельзя оставлять без внимания и развивать навыки и способности особенно в наших постиндустриальных реалиях цифровых технологиях это первостепенная задача. Сотрудники — главные субъекты в успешной работе деятельности организации, поэтому им первостепенно необходимо понимание, зачем нужна цифровизация в компании. Наличие понимания, что возрастет прибыль за счет того, что бизнес-процессы будут протекать быстрее, очень важно. Исследования, проведенные по цифровизации, преследуют главную цель: показать, зачем необходима цифровизация, дать понимание, в каких компаниях и структурах необходима, и рассказать о новых совокупных методах внедрения.

Ключевые слова: цифровизация, цифровизация HR-специалистов, нововведения, цифровой идеал, цифровые технологии.

PROBLEMS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF HR SPECIALISTS.

Abstract: This article discusses the problem of digitalization of the work of HR specialists. Digitalization is the use of digital technologies in various fields of activity. Digital technologies are a system consisting of codes with which you can quickly solve problems. Many companies face the question "is the introduction of digital technologies necessary? » Their implementation depends on the individual components of the company: its size, culture, and consumers of the organization's products. In order to understand at what level innovations are needed, you need to create a digital portrait that will allow you to fully evaluate the components of implementation. At the very beginning of the implementation, you need to start with the personnel department, as they are an example for all employees of the enterprise. You can start with the stage of implementing remote work, describe the business processes and think about how digitalization can reduce the resources of time and money, as well as think about the cost of implementing certain technologies, use.

Kew words: digitalization, digitalization of HR specialists, innovations, digital ideal, digital technologies.

Цифровизация HR-специалистов уже продолжается на протяжении нескольких лет. Компании всего мира по-разному на неё реагируют и поддаются нововведениям. Например, в компании КППМГ проведено глобальное исследование, в ходе которого эксперты опросили 1201 руководителя HR подразделений из 64 стран. Регионы стран, в которых проведены исследования: Азиатско-Тихоокеанском регионе, Северной Америке, Европе, Латинской Америке, Африке, Ближнем Востоке, Латинской Америке. Данные опрошенных показали, что функции HR-специалистов уже изменились и продолжают меняться под влиянием цифровизации. Важной проблемой является то, что не все организации осознают, что необходимы изменения. 20% опрошенных в ближайшие 1-2 года будут использовать анализ цифровых данных в работе, а остальные 80% отказываются. Также было проведено еще одно исследование компаниями Deloitte и SAP CIS из 434 компаний, 500 человек подверглись исследованию. Провели оценку цифровизации в компаниях по шкале от 1 до 10, чем больше балл, тем более поддалась компания цифровизации. Выяснилось, что 60% сотрудников до сих пор используют офисные приложения, 55% сотрудников приносят документы лично. Средний индекс цифровизации компаний по РФ составил 1,83 балла. В зарубежным же компаниях обстановка совершенно другая, там достигает 2,08 балла. Компании, которые в основном вводили нововведения, были продвинутыми с большим штатом сотрудников, им была необходима цифровизация, которую они и применили, но для малых компаний введение данного новшества было бы неоправданно [1.с 100].

По многим приведенным выше причинам необходимо разобраться, для чего и каким компаниям необходима цифровизация. Цифровизация – это инструмент, который совершенствует организацию. Он предполагает использование больших временных и денежных затрат, которые будут касаться не только одной структуры в организации, а всех в совокупности, так как работают они совместно. Необходима цифровизация всем компаниям, но на разных уровнях. В малых компаниях сравнительно небольшая прибыль, чем в крупных, и меньше проходящих бизнес-процессов, поэтому полная цифровизации будет не оправданна, так как дорого проводить нововведения без актуальных на то причин, а вот крупным организациям, чтобы не разориться и обгонять конкурентов, необходима полная цифровизация, потому что все процессы, проходящие в организации, требуют быстрого реагирования сотрудников. Для того чтобы понять, готова ли компания к цифровизации, необходимо провести сравнение с цифровым идеалом, спрогнозировать, как изменится поведение сотрудников, проанализировать текущие операции [2.с 303].

Многие задаются вопросом: «С чего начать вводить цифровизацию в компанию?» Во-первых, необходимо представить цифровой портрет организации, а для этого нужно ответить на ряд вопросов:

1. Какой продукт приносит наибольшую прибыль компании? – этот вопрос необходим для понимания, где первостепенно необходимо сосредоточиться на цифровизации.

2. С помощью каких ресурсов создается данный продукт? – этот вопрос необходим, чтобы понять, как уменьшить затраты на ресурсы.

3. Как возможно продать продукт с наибольшей выгодой? – этот вопрос поможет понять, какие цифровые технологии выгодно будет применить.

4. С какими компетенциями нужны люди для продажи и создания продукции? – ответ на этот вопрос поможет построить видения бизнес-процессов, проходящих в компании.

5. Как сотрудники могут работать вместе наиболее эффективно и с наименьшими затратами? – ответ на данный вопрос поможет понять, как уменьшить стоимость внедрения цифровых технологий.

6. Какие ресурсы необходимы для эффективного производства? – ответ на данный вопрос даст понять, какие внедрения необходимо провести.

7. Насколько цифровизирована компания? – ответ на этот вопрос даст понять, на каком этапе цифровизации находятся компания, и с помощью него можно сравнить с другими фирмами.

8. Как изменятся потребности наших клиентов в связи с цифровизацией? – ответ на этот вопрос даст понять, что потребности расширятся и их нужно применить так, чтобы максимизировать прибыль компании.

9. Какие существуют недостатки в бизнес-модели? – ответ на данный вопрос поможет увидеть риски.

10. Сможет ли выжить бизнес в цифровом мире? – ответ на данный вопрос поможет понять, что необходимо придумать стратегию.

11. Как подговорить сотрудников к изменениям? – ответ на данный вопрос поможет понять, как уменьшить риски, которые может понести организация [3.с 1285].

При ответе на данные вопросы необходимо забыть об ограничениях, и задумать о том, что сможет сгенерировать для компании еще большую прибыль.

Например, можно начать с того, чтобы перевести работников на удаленный режим и оценивать их деятельность по результатам, а не по времени, проведенном на работе. Данное взаимодействие поможет экономить платежах за аренду, электроэнергетику.

Во-вторых, понять, какое количество ресурсов может потратить на развитие организации по цифровой трансформации. Для этого необходимо описать все бизнес-процессы, товарно-материальные ценности, использование информационных технологий, документооборот и корпоративные данные.

В-третьих, необходимо начать этап по планированию введения цифровизации. Необходимо продумать подетально стоимость работ и их последовательность, потому что исправлять ошибку на этапе эксплуатации будет стоить в разы дороже, чем на этапе проектирования.

В-четвертых, необходимо поэтапно начать вводить цифровые технологии в работу сотрудников.

HR-специалистам необходимо начать пользоваться данными методами работы:

1. Использование социальных сетей
2. Облачные технологии, которые активно тестируются Доктором Эрнесто Маринелли – вице-президентом компании SAP, команды HRBP. Стратегия данной компании включает три элемента: корпоративную культуру, опыт сотрудников, облачные технологии. С помощью цифровых технологий данная компания работает по принципу «Каждый может быть, кем хочет, и у каждого сотрудника есть талант», который раскрывается с помощью новейшей информации [4.с 315]

3. Работать удалено с помощью приложений.

4. Ввести аудиоботов, чат ботов, чтобы экономить время HR-специалиста и потенциального сотрудника. Работа во много раз станет быстрее, так как на несложные вопросы HR-специалист не будет тратить время.

5. К примеру, в компании Сбербанк тестируют разные технологии для автоматизации HR-специалистов, потому что существовала проблема в некачественном подходе к оценкам кандидата. По этой причине стали пользоваться платформой на базе нескольких серверов. С помощью нее стало доступно делать онлайн оценку кандидатов, вносить резюме в единую базу данных, отслеживать конверсию. Также ввели виртуального рекрутера, с помощью чего потенциальный сотрудник может сразу посмотреть на свои ежедневные обязанности, походить по офису, пообщаться с коллегами.

6. К примеру, компания Магнит использует систему Talantix и платформу Магнум. Цель данной платформы — это обучение и автоматизация найма внутри организации.

7. Предприятие «Бургер Кинг» создало голосового рекрутера для того, чтобы облегчить задачи HR-специалиста, и ему не пришлось заниматься рутинной работой обработки заявки.

Меняются и задачи HR-специалиста при цифровизации:

1. Необходимо сконцентрироваться на раскрытии потенциала сотрудников и обучить digital-навыкам. Для общего понимания кибербезопасности, digital-технологий, управление проектами, работа со статистикой и данными о бизнес-процессах.

2. Очень важно начать цифровизацию именно с HR-специалистов, так как они всегда пример для других сотрудников. Можно использовать сервис по подбору сотрудников: Sever.AI и провести адаптацию с помощью мобильного приложения TalentTech.Адаптация.

3. Использовать опросы методом 360 градусов, чтобы убедиться, что сотрудники развиты на достаточно высоком уровне, и помочь им двигаться вперед.

Также важная задача, которая встает перед HR-специалистами, — это донести до сотрудников цель внедрения цифровизации, чтобы избежать состояния отчужденности. Для того чтобы сотрудники быстрее приняли в свою работу данные изменения, необходимо наглядно показать, что они получают взамен, потому что незаинтересованность персонала порождает риски для организации.

Главные достоинства ввода цифровизации в деятельность кадровых служб:

1. Рекрутеры используют большое количество источников для поиска персонала.

2. С помощью новых технологий рекрутеры смогут получить необходимую информацию о кандидате.

3. Использование индивидуальной оценки каждого сотрудника.

Таким образом, переход в цифровизацию возможен только при активной вовлеченности HR-специалистов. Организация должна совершенствоваться, стремиться к новым преобразованиям, чтобы не растерять потенциал фирмы и сотрудников. Пользуясь новыми технологиями, увеличиваем скорость получения информации и обработки данных, а также внутренних процессов, связанных с внешней средой. С помощью цифровых технологий можно наиболее точно сравнить эффективность работы предприятия с другими компаниями и достичь наибольшего результата.

Список использованной литературы

1. Ильина, А. А. Модель цифровой платформы АПК / А. А. Ильина, А. А. Кудряшов // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 1. – С. 99–108.
2. Вартанова, М.Л. Цифровая трансформация российского АПК в современных условиях / М.Л. Вартанова, Е. В. Дробот // Экономика, предпринимательство и право. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 301–310.
3. Днепров М.Ю. Цифровая экономика как новая экономическая категория / М. Ю. Днепров, О. В. Михайлюк // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 1279–1294.
4. Вартанова М.Л. Необходимость развития органического сельского хозяйства в Российской Федерации / М. Л. Вартанова, В. А. Безвербный // Экономика, предпринимательство и право. – 2019. – Том 9. – № 4. – С. 311–322.