

ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЦИФРОВОЙ ЗРЕЛОСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Д. А. Галкина

*студент Высшей школы экономики, Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия,
e-mail: galk1nadasha1@yandex.ru*

Научный руководитель: М. П. Снявина

*старший преподаватель Высшей школы экономики, Санкт-Петербургский
политехнический университет Петра Великого, г. Санкт-Петербург, Россия,
e-mail: sinmp@inbox.ru*

В современных условиях цифровизация является ключевым фактором повышения эффективности функционирования множества бизнес-процессов, в том числе кадровых. Поэтому в данной работе были разработаны пути решения проблем, выявленных в рамках рассмотрения основных моделей оценки цифровой зрелости. Результаты работы могут использоваться для выбора модели оценки цифровой зрелости и избежанию практических проблем, возникающих в процессе ее оценивания.

Ключевые слова: цифровая зрелость; цифровизация; модель оценки зрелости; человеческие ресурсы.

DIGITALIZATION OF HR PROCESSES IN AN ORGANIZATION: PROBLEMS OF DIGITAL MATURITY ASSESSMENT AND WAYS TO SOLVE THEM

D. A. Galkina

*Student of the Higher School of Economics, Peter the Great St. Petersburg Polytechnic
University, St. Petersburg, Russia, e-mail: mailto:galk1nadasha1@yandex.ru*

Supervisor: M. P. Sinyavina

*Senior Lecturer of the Higher School of Economics, Peter the Great St. Petersburg
Polytechnic University, St. Petersburg, Russia, e-mail: mailto:sinmp@inbox.ru*

In modern conditions, digitalization is a key factor in improving the efficiency of many business processes, including personnel. Therefore, in this paper, ways were developed to solve the problems identified in the framework of the consideration of the

main models for assessing digital maturity. The results of the work can be used to select a model for assessing digital maturity and to avoid practical problems that arise in the process of evaluating it.

Keywords: digital maturity; digitalization; maturity assessment model; human resources.

Существует устойчивая тенденция к цифровизации бизнес-процессов в организациях различного масштаба, в том числе к цифровой трансформации HR-процессов [1; 2]. Это вызывает необходимость оценивания цифровой зрелости HR-процессов на предприятии.

Алексашина Т. В., Смагина В. И., Смагина В. В. выделяют 4 уровня цифровой зрелости кадровых процессов внутри предприятия: уровень хаотичного развития, уровень активного развития, уровень проактивного развития, уровень интегрированного развития [3].

Рассмотрим основные модели оценки цифровой зрелости бизнес-процессов в организации. Критерии и суть модели рассмотрены исходя из специфики HR-процессов. В процессе анализа каждого из методов были выявлены недостатки, устранение которых позволит значительно повысить эффективность каждого из методов оценки (таблица) [4].

Описание рассматриваемых моделей оценки цифровой зрелости

Метод	Отличительная черта	Критерии	Проблема
Deloitte	Разделение критериев на элементы и субэлементы, позволяющее дать наиболее точную оценку	Цифровые технологии, организационная культура, взаимоотношения с заказчиками	Исследование построено на опросах, что является субъективным методом оценки цифровой зрелости
Arthur D. Little	Удобное графическое отображение результатов в формате «радара»	Корпоративные сервисы, рабочее место, культура, стратегия и руководство, управление заказчиками	Отсутствие учета отраслевого контекста (в том числе для различных бизнес-процессов)
Lonology	Удобное графическое отображение результатов в формате разделения по блокам	Стратегия, культура, партнеры, технологии, организация, процессы	В рамках данной теории существует проблема подмены понятий «цифровизация и информатизация»
KPMG	Результаты оценки конкретного предприятия сравниваются со средними результатами аналогичной группы предприятий	Стратегия корпоративного развития, ключевые цифровые процессы, цифровые таланты, гибкие источники и технологии	Отсутствие согласованности между вопросами из различных блоков (улучшения в аспектах конкретной категории влечет за собой улучшение в смежной категории)

Итак, в процессе рассмотрения основных моделей оценки цифровой зрелости был выявлен ряд недостатков. В рамках данной работы автором предложены возможные варианты разрешения выявленных проблем:

- универсальным методом минимизации негативного влияния от оценки цифровой зрелости компании является сочетание количественных и качественных моделей оценки;
- сочетая несколько моделей оценки, следует также пересмотреть процесс подведения итогов: оценить степень влияния одного блока вопросов на другой, качественной модели – на количественную и наоборот;
- адаптировать блоки вопросов под особенности оценки HR-процессов;
- перед проведением процедуры оценки цифровой зрелости конкретного бизнес-процесса (HR) следует издать локально-нормативный акт, регламентирующий нюансы оценки.

Таким образом, были сформулированы возможные варианты решения проблем, возникающих в процессе использования рассматриваемых моделей оценки цифровой зрелости. Стоит отметить, что в дальнейших исследованиях автором также будет рассмотрена глобальная проблема достоверности и полноты данных, используемых в процессе оценки цифровой зрелости компании.

Библиографические ссылки

1. Мерзлов И. Ю. Методы оценки цифровой зрелости: обзор международной практики // Креативная экономика. 2022. Т. 16, № 2. С. 503–520.
2. Островская И. С., Бурмистров А. Н. Основные направления цифровизации систем управления персоналом в современной экономике // Фундаментальные и прикладные исследования в области управления, экономики и торговли : сборник трудов всероссийской научно-практической и учебно-методической конференции, Санкт-Петербург, 30 мая 2022 года. Часть 5. Санкт-Петербург: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого», 2022. С. 62–66. EDN NQUJTB.
3. Алексашина Т. В., Смагина В. И., Смагина В. В. Современные исследования в области цифровой зрелости кадровых бизнес-процессов в поддержку корпоративной цифровой трансформации // Научные труды Вольного экономического общества России. 2020. Т. 224. С. 86–102.
4. Хоролец Н. А. Обзор методик, используемых для оценки уровня цифровой зрелости коммерческих предприятий, на примере банковской отрасли // Молодой ученый. 2022. № 5(400). С. 136–141.