А. И. Ковалинский¹, Е. А. Поддубская²

*Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь,
¹kovalinski@sbmt.by, ²alenapoddubskaya@mail.ru*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В статье представлены результаты анализа использования современных цифровых технологий в управлении персоналом, среди которых исследовательский интерес представляют информационные HR-системы, искусственный интеллект, мобильные приложения, платформы социальных сетей и другие, позволяющие современным HR-менеджерам измерять и оценивать эффективность работы сотрудников, определять области для улучшения и создавать персонализированные планы развития.

Ключевые слова: *цифровизация HR-процессов, управление персоналом, информационные HR-системы, искусственный интеллект, цифровые технологии, мобильные приложения*

A. Kovalinsky¹, E. Poddubskaya²

*School of Business of BSU, Minsk, Belarus,
¹kovalinski@sbmt.by, ²alenapoddubskaya@mail.ru*

USING MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT

The article presents the results of an analysis of the use of modern digital technologies in personnel management, among which HR information systems, artificial intelligence, mobile applications, social networking platforms and others are of research interest. All this allows modern HR managers to measure and evaluate the performance of employees and identify areas for improvements and create personalized development plans.

Keywords: *digitalization of HR processes, personnel management, HR information systems, artificial intelligence, digital technologies, mobile applications*

В настоящее время происходит стремительная интеграция современных цифровых технологий в HR-процессы, что позволяет организации более эффективно управлять своими сотрудниками. Следующий шаг – внедрение искусственного интеллекта – внесет еще более глубокие изменения в структуру управления персоналом.

С развитием всеобщей цифровизации бизнес-процессов в организациях HR-технологии будут играть все более важную роль в преобразовании различных аспектов управления персоналом, начиная: от оптимизации численности до повышения вовлеченности сотрудников и совершенствования процессов принятия решений; от найма и адаптации до управления производительностью. Современные технологии позволяют повысить эффективность управления, точность принятия решений и улучшить качество работы сотрудников [1, с. 91]. Конвергенция технологий и управления персоналом привела к появлению множества инструментов и систем, которые упрощают и оптимизируют процессы управления человеческими ресурсами.

Одним из популярных инструментов, используемых в управлении персоналом, является информационная система управления персоналом (HRIS). HRIS – это комплексное программное решение, которое позволяет отделам кадров эффективно хранить, управлять и анализировать информацию о сотрудниках. Программное обеспечение HRIS функционирует в облаке,

что обеспечивает широкий спектр преимуществ для специалистов отдела кадров, которые могут автоматизировать и оптимизировать различные задачи: рекрутинг, процессы адаптации и развития, управление заработной платой и производительностью труда [2, с. 63].

Другой тип программного обеспечения, обычно используемый в управлении персоналом, – это система управления персоналом (HMRS), которая предлагает те же функции, что и HRIS, но предоставляет дополнительные возможности для мониторинга производительности и отслеживания взаимодействия сотрудников. Эти системы помогают HR-специалистам измерять и оценивать эффективность работы сотрудников, определять области для улучшения и создавать персонализированные планы развития [2, с. 63].

Используя инструменты и программное обеспечение для управления персоналом, организации могут значительно улучшить свои HR-процессы, повысить операционную эффективность и улучшить общее управление персоналом. Одной из наиболее важных технологических тенденций, меняющих технологии управления персоналом, является использование больших данных. Используя возможности анализа данных, специалисты по персоналу могут получить ценную информацию о своих сотрудниках и принимать более обоснованные решения. Большие данные позволяют менеджерам по персоналу выявлять новые тенденции, оценивать потенциальных сотрудников и совершенствовать стратегии управления рисками. Поскольку аналитические навыки становятся все более важными в сфере управления персоналом, HR-менеджеры используют данные для измерения производительности сотрудников и реализации стратегических инициатив. Внедрение больших данных в управление персоналом, помогает организациям обеспечивать соблюдение требований, избегать рисков и принимать обоснованные решения.

Повсеместное распространение смартфонов проложило путь к тому, чтобы мобильные приложения стали неотъемлемой частью HR-операций. Мобильные HR-приложения предоставляют сотрудникам легкий доступ к основным функциям HR, делая процессы более эффективными и удобными. Специалисты HR-отделов могут использовать мобильные приложения для управления информацией о сотрудниках, отслеживания рабочего времени, а также оптимизации взаимодействия с сотрудниками. С ростом популярности удаленной работы мобильные приложения становятся незаменимыми для обеспечения бесперебойной работы отдела кадров и повышения вовлеченности сотрудников. Мобильные приложения также играют решающую роль в подборе персонала и управлении талантами. Соискатели теперь предпочитают подавать заявки на вакансии с помощью своих мобильных устройств, а рекрутеры используют платформы социальных сетей, такие как LinkedIn и Facebook, для поиска потенциальных кандидатов и связи с ними.

Социальные сети стали мощным инструментом для HR-специалистов, особенно при подборе персонала и вовлечении сотрудников. Такие платформы, как LinkedIn, с растущей базой участников, предлагают HR-отделам эффективные средства взаимодействия с потенциальными кандидатами и построения отношений.

Стремительно развивающиеся технологии, искусственный интеллект (ИИ) играют большую роль, помогая HR-командам находить и нанимать лучших специалистов. Варианты использования ИИ при подборе персонала безграничны. Существует программное обеспечение для управления персоналом, которое использует ИИ для определения набора навыков сотрудников и их культурного соответствия на основе видеосью. Кроме того, есть программное обеспечение, которое использует геймифицированную оценку на основе искусственного интеллекта для отбора кандидатов. Также используются чат-боты RPA на базе ИИ для упрощения процесса проверки – будь то планирование собеседований или ответы на распространенные вопросы.

Облачные технологии и решения «программное обеспечение как услуга» (SaaS) произвели революцию в том, как отделы кадров управляют данными и процессами. Облачные HR-приложения обеспечивают безопасное и централизованное хранилище информации о сотрудниках, обеспечивая легкий доступ и сокращая объем бумажной работы. Решения SaaS предлагают отделам кадров гибкость в выборе программных приложений, отвечающих их конкретным потребностям, без необходимости поддерживать сложную инфраструктуру. Эти решения обеспечивают масштабируемость, позволяя организациям адаптироваться к меняющимся требованиям бизнеса. Применяя облачные технологии и решения SaaS, специалисты по персоналу могут сосредоточиться на стратегических инициативах, повысить эффективность и улучшить сотрудничество во всей организации.

Вовлеченность сотрудников стала ключевым моментом для HR-специалистов, поскольку вовлеченные сотрудники способствуют успеху организации. Решения в области HR-технологий теперь предлагают целый ряд приложений и платформ, предназначенных для повышения вовлеченности сотрудников. В этих приложениях используются различные стратегии, такие как геймификация и социальные функции, чтобы поддерживать мотивацию и связь между сотрудниками. Например, программное обеспечение для управления ассоциациями включает в себя функции, которые стимулируют вовлечение сотрудников посредством публикаций и комментариев. Эти функции позволяют сотрудникам обмениваться информацией, выражать свои мысли и эффективно сотрудничать. Используя приложения для вовлечения сотрудников, специалисты по персоналу могут создать позитивную рабочую среду, повысить производительность и снизить текучесть кадров.

Аналитика голоса сотрудника (VoE) – это инструмент, который HR-команды все чаще используют для мониторинга вовлеченности сотрудников. Аналитика VoE помогает сотрудникам отдела кадров анализировать опросы вовлеченности сотрудников, чтобы точно определить, в чем заключаются проблемы. Не только опросы сотрудников, но и аналитика VoE также могут использоваться для изучения более неформальных каналов общения сотрудников и получения важной информации об их удовлетворенности, это позволяет им быстро принимать корректирующие меры. Традиционные процессы управления производительностью заменяются технологическими решениями, обеспечивающими постоянную обратную связь и развитие. Модули управления производительностью с интерактивными функциями позволяют отслеживать и оценивать производительность сотрудников в режиме реального времени. В этих модулях хранятся отдельные данные о производительности, сильные и слабые стороны, а также области для улучшения.

Используя системы управления эффективностью, специалисты по персоналу могут выявлять лучших сотрудников, предоставлять целевую обратную связь и разрабатывать персонализированные программы обучения. Эти системы также позволяют отделам кадров использовать аналитику рабочей силы, принимая на основе данных решения относительно продвижения по службе, карьерного роста и развития навыков.

Инициативы по обучению и развитию теперь ориентированы на цифровые технологии, предлагая сотрудникам персонализированные и гибкие возможности обучения. Онлайн-тренинги, вебинары и платформы электронного обучения позволяют HR-специалистам предлагать программы обучения, адаптированные к индивидуальным потребностям. Эти цифровые решения позволяют HR-отделам отслеживать прогресс сотрудников, оценивать эффективность обучения и обеспечивать непрерывное обучение и развитие.

Программы цифрового обучения также приносят пользу организациям с географически рассредоточенными командами, обеспечивая последовательный опыт обучения независимо от местоположения. Используя технологии в обучении и развитии, специалисты по персоналу

могут повысить квалификацию сотрудников, производительность и способствовать развитию культуры непрерывного обучения внутри организации.

Цифровые технологии: интернет-доски объявлений, системы отслеживания кандидатов и приложения для проверки резюме изменили процесс подбора персонала, сделав его более эффективным и результативным, экономя время и усилия HR-специалистов. Программное обеспечение для управления персоналом собирает всю важную информацию о сотрудниках и сохраняет ее в централизованном облачном хранилище. Это не только гарантирует круглосуточный доступ к данным, но также гарантирует их защиту даже в случае физической чрезвычайной ситуации, такой как стихийное бедствие или пожар.

Решения в области HR-технологий предоставляют автоматизированные системы управления графиками работы сотрудников, обеспечивая надлежащий охват всей организации. Эти системы позволяют специалистам по персоналу контролировать доступность сотрудников, обрабатывать запросы на отпуск и предотвращать конфликты из-за нехватки персонала или планирования.

Программное обеспечение для планирования и отслеживания сотрудников также снижает количество опозданий и прогулов, обеспечивая своевременные и доступные графики работы. Внедряя эти системы, специалисты по персоналу могут оптимизировать управление персоналом, повысить удовлетворенность сотрудников и общую эффективность работы [3, с. 46].

Таким образом, в современных условиях инновационной среды цифровой экономики компании стремятся трансформировать все важные функции управления персоналом – от подбора персонала до адаптации и удержания сотрудников – в цифровые высокотехнологичные системы и модели, которые способны с высокой скоростью обучаться/переобучаться, адаптироваться и создавать целостные полифункциональные подразделения по управлению персоналом, которые позволят экономить средства на рутинных операциях и бизнес-процессах и высвободить их для повышения эффективности работы с человеческими ресурсами организаций будущего.

Список использованных источников

1. *Барбарская, М. Н.* Сущность процесса управления персоналом организации на современном этапе / М. Н. Барбарская // Основы ЭУП. – 2020. – № 4 (16). – С. 91–96.
2. *Алехина, О. Ф.* Ключевые персонал-технологии: практический инструментарий / О. Ф. Алехина. – М. : LAP Lambert Academic Publishing, 2019. – 392 с.
3. *Устинова, Л. Н.* Технологии управления человеческими ресурсами на основе цифрового подхода / Л. Н. Устинова, А. О. Аркелова // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2021. – Т. 14. – № 6. – С. 40–52.