

Federal University, Vladivostok, Russia) Proceedings of the International Scientific Conference "Far East Con" (ISCFEC 2020). Advances in Economics, Business and Management Research, vol 128. Atlantis Press, Amsterdam, The Netherlands. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200312.167>

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННОМ ЦИФРОВОМ МИРЕ

Салмина Елизавета Эдуардовна<sup>1</sup>

Филиал «Самарского государственного технического университета», г. Новокуйбышевск

**Аннотация.** Статья посвящена исследованию цифровых технологий в управлении персоналом, выявлены современные технологии, которые активно используются организациями. Также приведено исследование о цифровизации HR в российском бизнесе. Рассмотрены основные трудности, с которыми сталкиваются отечественные компании.

**Ключевые слова:** digital— технологии, цифровизация, управление персоналом, HR— процессы, аналитика.

## HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE MODERN DIGITAL WORLD

Salmina E. E.

Branch of Samara state technical University, Novokuibyshevsk

**Abstract.** The Article is devoted to the study of digital technologies in personnel management, modern technologies that are actively used by organizations are identified. There is also a study on the digitalization of HR in Russian business. The main difficulties faced by domestic companies are also considered.

**Keywords:** digital technologies, digitalization, personnel management, HR processes, Analytics.

---

<sup>1</sup>Студент 3 курса бакалавриата филиала «Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске Научный руководитель: доцент кафедры «Экономика и менеджмент» филиала «Самарский государственный технический университет» в г. Новокуйбышевске, кандидат социологических наук, доцент

## **Введение**

Управление персоналом — область знаний и практики, нацеленная на обеспечение организации качественным персоналом, его удержанием, развитием и рациональным использованием. История эволюции кадрового менеджмента берет свое начало еще со школ управления персоналом. Но на школе количественных методов развитие не остановилось. Управления трудовыми ресурсами не обошел и постоянно развивающийся технологический процесс.

При формировании кадровой политики нужно учитывать влияние факторов как внешней, так и внутренней среды, в которой работает компания. Один из важнейших факторов, влияющих на содержание кадровой политики, ее инструменты и особенности реализации на существующие процессы — цифровизация.

Digital— технологии включают в себя электронные инструменты, для оптимизации деятельности организации в различных областях, в том числе и в управлении [1].

Целью цифровых технологий является систематизация всех областей кадрового менеджмента при помощи постоянно развивающихся цифровых технологий для повышения эффективности управления человеческим капиталом на всех уровнях. Формирующиеся digital— инструменты должны вывести работу HR— специалистов на новый уровень управления [4].

## **Ход исследования**

Управление персоналом, также как и менеджмент любых иных сфер бизнеса, становится зависимым от глобальной цифровизации и, неизбежно, претерпевает сопутствующие изменения. Необходимость поиска новых цифровых решений в области HR, а также анализ принципов адаптации существующих методов автоматизации процессов управления человеческими ресурсами объясняет актуальность данного исследования.

Основные направления развития цифровых технологий в России:

- Искусственный интеллект и роботизация.
- Автоматизация процессов рекрутинга и адаптации: цифровые интервью; тестовые программы; системы оценки персонала [1].

Технологии, которые активно используются организациями сегодня:

1) Бенчмаркинг. Организация использует данную методику с целью провести анализ и найти передовой опыт как внутри, так и за пределами организации ради улучшения своей работы.

2) Зарплатная аналитика. Анализ рынка и оплаты труда поможет определить на сколько привлекательна компания для новых сотрудников среди актуальных конкурентов.

3) Онлайн обучение. Получения новых теоретических и практических знаний, с помощью интернета в режиме online. Онлайн обучение обычно проводится с использованием минимального количества затрат.

4) Статистика по вакансиям. Большой вклад внес интернет ресурс HH.ru. Они создали hh.индекс, который помогает ориентироваться на рынке труда. Метрика hh.индекс дает возможность понять, оценить актуальную ситуацию в каждой сфере.

5) Кадровый скоринг. HR— scoring — это ранжирование кандидатов по заданным организацией признакам: образованию, опыту работы, возрасту и другие [2].

6) HR-аналитика. Поиск подходящих кадров для каждой конкретной организации или отдельной отрасли, должности. Также аналитика в управление персоналом занимается анализом причин появления проблем и их устранения, при помощи математических моделей.

### **Полученные результаты и выводы (Заключение)**

Предприятия делового сектора России в 2018-2019 годах активно использовали различное программное обеспечение. В большей степени организации были ориентированы на использование в своей текущей деятельности программные средства, которые помогали с финансовыми расчетами (электронном виде); предоставление доступа к данным через глобальные информационные; решение организационных, управленческих и экономических проблем, хранение HR— данные в одной интегрированной системе. Также и при работе с персоналом компании использовались интернет-ресурсы при приеме на работу, при проведении профессионального обучения сотрудников.

Можно выделить основные направления трансформации управления персоналом в условиях цифровизации:

1) более детальные, жесткие требования к персоналу.

2) образуется потребность в непрерывном обучении, повышении квалификации сотрудников;

3) системы управления персоналом совершенствуются.

На сегодня все больше компаний имеют собственные сайты, группы в социальных сетях. Также используют: чат-боты, краудсорсинг, Well-being-программы, VR и AR для обучения.

Но замечена тенденция, что предложения HR-директоров, которые поддерживают современные методы управления, цифровизацию наталкиваются на непонимание со стороны топ-менеджмента. Эксперты боятся за то, что бизнес, невосприимчивый к нововведениям, может проиграть в конкурентной борьбе с более прогрессивными организациями.

Именно поэтому многим компаниям не стоит избегать цифровизации, а нужно прибегнуть к ней сейчас.

Таким образом, HR— Digital очень актуальная тема для изучения. Цифровая среда дает большое количество возможностей для модернизации сфер управления персоналом и HR— процессов. В цифровые технологии инвестируют организации по всему миру.

#### **Список использованных источников**

1. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе персоналом / Н. К. Яворский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 29.09.2020).
2. Digital-словарик для HR. URL: <https://samara.hh.ru/article/303224> (дата обращения: 29.09.2020).
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. HR-тренды: скоро ли ждать цифровой трансформации найма. URL: <https://mcs.mail.ru/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdad-cifrovoj-transformacii-najma> (дата обращения: 29.09.2020).

#### **References**

1. Yavorsky, NK Digital technologies in the personnel system / NK Yavorsky. - Text: direct // Young scientist. - 2020. - No. 19 (309). - S. 260-262. - URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (date accessed: 09/29/2020).
2. Digital vocabulary for HR. URL: <https://samara.hh.ru/article/303224> (date accessed: 09/29/2020).
3. GOST R ISO 9004 2010. National standard of the Russian Federation. “Management for sustainable organizational success. An approach based on quality management ”dated 23.11.2010 No. 501-st.
4. HR trends: is it soon to wait for the digital transformation of hiring .. URL: <https://mcs.mail.ru/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdad-cifrovoj-transformacii-najma> (date accessed: 09/29/2020).