

2. E-learning: виртуальное обучение – реальные результаты. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://premiummanagement.com/blog/e-learning> (20.09.2020) в России.

3. Петровский А. А. Обучение персонала с применением дистанционных технологий. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-personala-s-primeneniem-distsionnyh-tehnologiy/viewer> (20.09.2020) в России.

4. Передельский П. А. Дистанционные технологии в обучении персонала. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/distsionnye-tehnologii-v-obuchenii-personala-1/viewer> (20.09.2020) в России.

5. Дистанционное обучение персонала: плюсы и минусы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<https://synergycorp.ru/articles/10/194/> (20.09.2020) в России.

## SYSTEM OF ELECTRONIC LEARNING IN CORPORATE LEARNING

*Galanina Anna Yurievna, Makhmudova Irina Nikolaevna*

*Samara national research University, Samara*

**Abstract.** The article reveals the methods of personnel development through e-learning. Describes effective ways to provide simple, affordable and effective corporate training tools. The advantages and disadvantages of electronic e-Learning training are given.

**Key words:** training, corporate training, e-learning.

## ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ТРАНСФОРМАЦИИ ЭЛЕМЕНТОВ СИСТЕМЫ НАЙМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

*Соколова Ирина Андреевна, Ранюк Валентина Васильевна*

*ФГБОУ ВО «МИРЭА – Российский технологический университет»,*

*г. Москва*

**Аннотация.** Цифровизация процессов в управлении персоналом является тенденцией и причиной проблем управления. Авторы обозначили выводы по проблематике цифровизации управленческих процессов и по возможностям, предоставляемыми цифровыми технологиями сотруднику службы управления персоналом. В статье рассматриваются тенденции трансформации технологий найма, валидных требований,

предъявляемых условиями цифровизации общества в экономике России. Проведена оценка воздействия цифровизации на трансформацию процесса найма. Обозначены и проанализированы основные проблемы реализации процесса найма на современном этапе развития экономики. Проанализированы возможные направления дальнейшего развития системы найма персонала.

**Ключевые слова:** цифровизация, методы найма, средства найма.

Процесс создания информационного общества призван создать оптимальные условия для удовлетворения информационных потребностей граждан, организаций различной организационно – правовой формы собственности посредством использования средств информационных технологий различного этапа их развития. Управление, проявляясь в целенаправленном воздействии субъекта управления на объект управления для достижения определенных целей, трактуется как акт человеческого взаимодействия, в процессе которого передача смыслов между объектами материального и духовного мира является наиболее значимой характеристикой процесса. Под смыслами необходимо понимать ту информацию, которая передается в процессе общения от субъекта к объекту. Развитие в ходе третьей информационной революции цифровых технологий обусловило появление новых средств и методов в системе управления, что, в свою очередь, стало тенденцией и, одновременно, причиной ряда проблем реализации процесса управления, которое приобрело специфические черты.

Сегодня становление цифровой культуры по мере внедрения технологий цифровизации в экономику России затрудняется действием таких сдерживающих факторов, как недоверие к ним, “роботобарьер”, вытекающих из распространенных среди россиян культурных картин мира, а также отсутствием соответствующих компетенций, необходимых для использования информационных технологий для комфортной жизни в цифровой среде [1, с. 3]. Однако, поддерживаемый бизнес – сообществом и органами государственной власти процесс цифровой трансформации общества стимулирует его развитие [2, с. 1]. Трансформация правового института обуславливает формализацию и правовую регламентацию актуальных цифровых технологий, что, в свою очередь, увеличивает социально – экономический запрос бизнес – единиц на разработку цифровых технологий, а также на модифицирование содержания требований к компетентностной модели будущего специалиста.

Рост функциональной мобильности возможен только при повышении компетентности, так как на такого специалиста в дальнейшем будут формировать спрос бизнес – единицы, обладающие информационными

технологиями, способными при эффективном использовании увеличить прибыль компании, а также повысить конкурентоспособность выпускаемой продукции на рынке. Каждый уровень абстракции информационной технологии содержит различные средства, посредством которых информационная технология приобретает практикоориентированную значимость в системе управления персоналом. Под системой управления персоналом понимается совокупность взаимодействующих друг с другом элементов, составляющих единый механизм, выполняющий функции управления [3, с. 180].

Выход системы найма должен содержать информационный массив, собранный в процессе подбора и отбора о нанимаемом на работу сотруднике, чьи характеристики отвечают требованиям вакансии. Однако, в условиях цифровизации, какие требования становятся приоритетными? Кроме этого, способны ли разработанные цифровые технологии в полной мере удовлетворить потребности в информации работника HR, реализующего процесс найма работника?

Система управления персоналом представлена механизмом, в котором реализуются различные процедуры управления персоналом. В рамках рассмотрения структуры системы управления персоналом целесообразно изучать составляющие ее подсистемы, одной из которых является подсистема найма. Трактовка понимания найма с позиции системного подхода представляется комплексом (совокупностью) организационных мероприятий, включающий все этапы подбора кадров, а также оценку, отбор кадров и прием сотрудников на работу. В таком смысле найм имеет все признаки системы.

Найм персонала рассматривается также с позиции процессного подхода, согласно Кибанову, который под наймом понимает сложную процедуру привлечения персонала на вакантные должности, предполагающую поиск нужных кандидатов, определение их пригодности (или непригодности) через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе [4, с. 312]. Процесс найма реализуется посредством механизма системы найма.

Цель системы в условиях цифровой трансформации – применять новые инструменты и средства найма работников, которые, являясь одним из ключевых элементов всей системы управления человеческими ресурсами, созданы для обеспечения организации перспективным человеческим ресурсом, что позволит минимизировать негативные последствия найма работников, не обладающих компетенциями, валидными в условиях цифровой экономики и экономики знаний. В процессе найма реализуются процессы подбора и отбора кандидатов.

Инструменты цифровизации распространены в процедуре подбора, который не требует индивидуального подхода. Такие программные продукты, как чат-боты, роботы, IT-программы, стали актуальным вследствие воздействия управленческих и экономических факторов. Выполнение роботом однотипных операций (автоматический поиск профилей кандидатов на рабочих сайтах; проведение информационных рассылок) по проверке соответствия минимальным требованиям кандидата значительно сокращает издержки организации. Развитие рекрутинговых ботов – это эффективный инструмент для экономии человеко-часов для выполнения творческих задач. Актуально создание платформ по подбору персонала. Технологии использования большого потока данных позволяют обрабатывать объемы информации, что не под силу рекрутеру. Опыт использования инструментов компаниями доказывает их важность в процессе подбора. Банк «Открытие» запустил робота, разработанного платформой Skillaz для подбора на вакансии менеджера по продажам в аэропорт Шереметьево в Москве и оператора call – центра. Компания – ритейлер «Пятерочка» весной 2017 года запустила голосового робота Веру, разработанную компанией Stafory. Функционал робота состоит из звонков кандидатам и приглашения их на собеседование, а также ответы в мессенджерах на вопросы соискателей [5, с. 5].

Под профессиональной компетенцией понимается способность успешно применять знания, умения и практический опыт при решении профессиональных задач [3, с. 180]. Однако использование таких средств отбора, как цифровое собеседование, стало часто применяться. Нетривиальное решение о необходимости начала использования такого вида собеседования приняла школа № 64 г. Москвы. Оно проводится в Интернете с директором школы и включает структурированные вопросы и кейсовые задания. Используется такой цифровой инструмент, как «экологичная» платформа типа экосистемы Microsoft, позволяющая не только общаться, но и видеть собеседника, а также загружать презентации, доклады в программу. Компания «Вымпелком» также проводит онлайн-тестирование работников в программе ZOOM – meetings. Стоит помнить, что цифровизация – это средство. В процессе отбора персонала применение цифровых технологий затруднительно, так как разработка критериев оценки и оценка кандидата на обладание определенными компетенциями требует экспертной оценки результатов, так как только человек умеет принимать решения [6, с. 4].

Заключительной фазой найма персонала становится прием на работу. Основной тенденцией стало использование такого инструмента, как квалифицированная электронная подпись, требующаяся в процессе найма в случае заключения трудового договора. Это позволит снизить издержки на оформление сотрудника.

Отсутствие регулярного практического применения используемых цифровых средств обусловило неготовность российского законодательства к массовому переходу работников на удаленный режим работы.

Трансформация традиционных социально – трудовых отношений коснется особенностей реализации всех функций, реализуемых системой управления персоналом. В частности, обозначим тенденции изменения реализации процесса найма. В условиях глобализации, конкуренции и исчезновения долгосрочной занятости в условиях экономики знаний основной целью реализации процедуры найма ставится найм сотрудников, обладающих определенным набором компетенций [7, с. 5].

HR – менеджеры отмечают тенденцию, обусловленную желанием кандидата самостоятельно управлять процессом найма [8, с. 30]. Соискатели делятся своим опытом посредством интернет – сообществ, что открывает перед специалистом по управлению персоналом возможность управлять опытом кандидатов и усиливать бренд компании на рынке как работодателя, причем возможность целенаправленного воздействия на объект управления, включающий потенциальных кандидатов, не зависит от степени успешности прохождения кандидатом процедуры найма.

Говоря об экономической эффективности цифровых технологий в процессе найма, обратимся к опыту компании McKinsey. По оценкам руководителей компании, к 2025 году цифровые инструменты подбора персонала дадут эффект в 2,7 триллиона долларов годовой прибавки к мировому ВВП [5, с. 5].

В качестве вывода важно отметить, что последствия воздействия цифровизации на систему управления персоналом значительны. Трансформация такого важного для организации бизнес – процесса, как найм работников, обязывает разработать комплексную систему найма, механизм которой в процессе реализации процесса найма, позволит использовать новые методы и инструменты. Перечисленные средства позволяют оптимизировать процессы управления персоналом. Однако важно отметить, что применение перечисленных инструментов требует систематичности, а также необходимой степени квалификации HR – специалистов, что позволит реализовать найм персонала, который станет стратегическим ресурсом организации.

### **Библиографический список**

1. Галимова М.П. – Готовность российских предприятий к цифровой трансформации: организационные драйверы и барьеры. – У.: Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика, 2019. – 11 с.

2. Милевская А.А. – Глобальные тенденции в области цифровой промышленности. – М.: Журнал Белорусского государственного экономического университета, 2019. – 10 с.

3. Шумаев В.А., Булеев А.И., Ранюк В.В. – Управление персоналом: проблемы подбора и отбора кадров в логистической компании. – М.: РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция, 2019. № 4. – 264 с.

4. Кибанов А.Я. – Управление персоналом организации. – М.: Изд-во ИНФРА-М, 2005. – 632 с.

5. Кульчицкая Е.В. – Цифровизация процедур найма персонала на предприятиях как основа эффективности: возможности, проблемы, перспективы. – СПб.: Журнал Санкт-Петербургского государственного университета Российской Федерации, 2019. – 7 с.

6. Кузнецова Т.Ф. – Цифровизация и цифровая культура. – М.: Горизонты гуманитарного знания, 2019. № 2. – 7 с.

7. Семернина С.А., Сомина И.В. – Цифровая трансформация бизнеса: зарубежный опыт. – С.: Вестник Самарского университета. Экономика и управление, 2018. – 7 с.

8. Сысоев С.В., Мисюра М.А. – Цифровизация HR: эволюция или революция. – М.: HR-ПАРТНЕР. Время. Вызовы. Решения, 2019. – 37 с.

## THE MAIN TENDENCY IN TRANSFORMAYION OF ELEMENTS IN THE SYSTEM OF PERSONNEL MANAGEMENT IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION

*Sokolova Irina Andreevna, Ranyk Valentina Vasilevna*

*MIREA – Russian Technological University, Moscow*

**Annotation.** The digitalization of process in personnel management is a trend and a cause of management problems. The authors outlined conclusions about problems of digitalization of management process and opportunities provided by digital technologies to the personnel management service. The article examines the trends in the transformation of hiring technologies that are valid requirements imposed by the conditions of digitalization of society in the Russian economy. The impact of digital processing on the transformation of the hiring process was assessed. The main problems of the implementation of the process of modern economic development are identified and analyzed. Possible directions of further development of the personnel recruitment system are analyzed.

**Key words:** digitalization, methods of hiring, instruments of hiring.