

УДК 331.101.52

## **DIGITAL-ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

© Авдонина А.В.

e-mail: a.awdonina2015@yandex.ru

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени С.П. Королёва, г. Самара, Российская Федерация*

Развитие digital-технологий (DT) связано с возросшей интенсивностью информационных потоков, становлением цифрового бизнес-пространства и необходимостью создания новых бизнес-моделей. На современном этапе развития общества DT, как элемент управления экономикой, приобретают особо важное значение. Процессы принятия кадровых решений и выработки соответствующих управленческих воздействий требуют большей оперативности и точности вследствие их прямого влияния на качество революционного преобразования современных организаций и эффективность их экономической деятельности [1, 2]. Применение DT приводит к созданию на предприятии прогрессивной информационной среды, к оперативному многоаспектному анализу протекающих социально-экономических процессов и выявлению основных тенденций их развития, к своевременной корректировке стратегии предприятия, более эффективной реализации его ресурсов, в частности, к мобилизации интеллектуальных ресурсов персонала, а главное, позволяет, по крайней мере, вдвое, сократить суммарные издержки. Таким образом, цифровизация современного бизнеса затрагивает все сферы деятельности организации, в том числе и управление персоналом.

Digital-технологии активно применяют в обучающих и адаптационных программах, то есть там, где можно наиболее эффективно автоматизировать и оптимизировать уже существующие процессы. А вот такие сферы, как: принятие решений о приеме на работу или увольнении сотрудника; общение с успешными кандидатами; мотивация персонала – большинство менеджеров по персоналу считает зоной ответственности людей. Они воспринимают DT как помощника рекрутера, но не как его полную замену [3]. Один из новых инструментов в области подбора персонала – виртуальный рекрутер – определяет подходящую аудиторию и проводит отбор кандидатов по телефону, через чаты и видеointервью. Это позволяет опережать конкурентов в привлечении и подборе кандидатов, и то, что раньше занимало несколько недель, может быть сделано за один день.

Большое значение приобретают реферальные программы, то есть программы, действующие на постоянной основе и призванные мотивировать сотрудников, чтобы с их помощью закрывать потребности компании в кадрах. Специалисты отмечают, что этот канал найма дешевле традиционных источников поиска, и он обеспечивает высокую конверсию и качество кандидатов. DT позволяют автоматизировать процесс предоставления рекомендаций сотрудниками при помощи специальных систем, где можно отслеживать реферальный трафик и премировать тех, которые привели кандидатов.

Не менее обсуждаемым сегодня стало такое направление, как HR-аналитика. На российском рынке труда под этим термином чаще всего понимается лишь классический сбор данных, отслеживание и сведение воедино информации о сотрудниках. Однако эксперты HeadHunter подчеркивают: широкое понимание HR-

аналитики подразумевает создание высокоуровневой статистики, анализ данных и построение прогностических моделей, на основе которых принимаются правильные и эффективные для бизнеса решения [4].

Учитывая тенденции, которые мы наблюдаем, digital-технологии активно проникают в процессы управления персоналом организации и непосредственно влияют на рынок труда и на конкурентоспособность работодателей. Именно поэтому важно понимать, что одна из главных задач работодателя, и менеджмента организации в целом – это релевантный подбор и правильное внедрение инструментов digital-технологий.

### Библиографический список

1. Васяйчева В.А. Основопологающие факторы конкурентоспособности отечественной промышленности [Текст] // Управленческий учет. 2016. № 6. С. 10-17.
2. Васяйчева В.А. Основные принципы и факторы, определяющие конкурентоспособность промышленности РФ [Текст] // Вестник Самарского университета. Экономика и управление. 2015. № 9-1 (131). С. 107-114.
3. Басина Н. Новые роли HR [Электронный ресурс]: <https://www.crn.ru/numbers/reg-numbers/detail.php?ID=130722> (12.02.2019)
4. Васяйчева В.А. Развитие организационно-экономического механизма управления промышленными предприятиями [Текст] // Управленческий учет. 2016. № 12. С. 3-11.