

Источники

1. Багиев, Г. Л. Маркетинг-статистика : учеб. пособие / Г. Л. Багиев, Е. Л. Богданова. — СПб. : СПбГУЭФ, 1999. — 206 с.
2. Черчилль, Г. Маркетинговые исследования / Г. Черчилль, Т. Браун : пер. с англ. под ред. Г. Л. Багиева. — 5-е изд. — СПб. : Питер, 2007. — 704 с.

И. Н. Калиновская, канд. техн. наук
i-kalinovskaya@yandex.by
ВГТУ (Витебск)

АНАЛИЗ ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ HR ZERO БЕЛОРУССКИМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

Цифровизация бизнес-процессов организации, в частности автоматизация HR-операций, послужила отправной точкой такого направления, как HR Zero. Это принцип организации HR-процессов в компании, позволяющий максимально автоматизировать ключевые HR-процедуры, эффективно делегировать часть функций специалистов по управлению персоналом линейным руководителям и создавать гибкую организационную среду с комфортным климатом в коллективе. Данное направление в управлении человеческими ресурсами получило развитие в результате цифровизации экономики, непрерывного развития технологий и возрастания роли линейного руководителя в вопросах управления кадрами организации.

Целью проведенного исследования являлось установление возможности применения концепции HR Zero в белорусских организациях исходя из имеющихся компетенций у сотрудников служб управления кадрами и требуемых знаний, умений и навыков для автоматизации данного направления.

В таблице проведен анализ компетенций HR-специалистов, установлен вес наиболее востребованных и выявлена возможность автоматизации функций, основанных на них [1].

Анализ компетенций HR-специалистов

Компетенция	Представлена		Возможность автоматизации
	в резюме, %	в вакансиях, %	
1	2	3	4
Пользователь ПК (знание офисных программ)	11,0	12,4	Возможно частично
Подбор персонала	4,0	4,0	Возможно частично
Кадровое делопроизводство	9,4	10,9	Возможно полностью
Организаторские навыки	3,1	0,4	Невозможно
Работа в команде	5,4	1,4	Невозможно
Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников	3,1	4,2	Возможно частично
Адаптация персонала	3,1	0,9	Возможно частично
Обучение и развитие	4,5	1,6	Возможно частично
Управление персоналом	2,7	0,9	Невозможно

Окончание

1	2	3	4
Оценка персонала и кандидатов	2,5	2,6	Возможно полностью
Табель учета рабочего времени	2,5	1,6	Возможно полностью
Кадровый документооборот	5,2	4,7	Возможно полностью
Оформление трудовых книжек	2,2	1,6	Невозможно
Управление командой	2,2	0,4	Невозможно
Оформление больничных листов и отпусков	2,2	3,3	Возможно частично
Работа с большим объемом информации	2,2	1,2	Возможно полностью
Деловая переписка	2,2	1,4	Возможно частично
Воинский учет	2,2	4,2	Возможно частично
Грамотная речь	2,2	0,7	Невозможно
Деловое общение	2,0	0,0	Невозможно
Корпоративная культура	2,0	1,2	Невозможно
Деловая коммуникация	4,7	1,9	Возможно частично
Составление штатного расписания	0,0	5,3	Возможно полностью
1С: Управление персоналом	0,0	3,3	Возможно полностью
Автоматизация кадрового документооборота	0,0	1,2	Возможно полностью
Аутстаффинг	0,0	0,7	Возможно частично
Работа в системе «Консультант плюс»	0,0	0,7	Возможно частично
Тайм-менеджмент	0,0	0,4	Возможно частично
Управление HR-брендом	0,0	0,5	Возможно частично
HR-бизнес-партнер	0,0	0,2	Возможно частично
Тимбилдинг	0,0	0,2	Возможно частично
Другие компетенции	19,1	26,1	—

Проведенные исследования доказывают возможность внедрения концепции HR Zero в качестве современных инструментов HR-менеджеров организаций. С одной стороны, они позволяют существенно экономить время HR-специалистов за счет автоматизации рутинных операций, с другой — осуществлять анализ данных, связанных с управлением человеческими ресурсами.

Источник

1. *Vankevich, A.* Better understanding of the labour market using Big Data [Electronic resource] / A. Vankevich, I. Kalinouskaya // *AKADEMIKA PLATFORMA CZASOPISM.* — Mode of access: <https://apcz.umk.pl/EiP/article/view/36964/31290>. — Date of access: 15.02.2022.