

**АНАЛИЗ УРОВНЯ АВТОМАТИЗАЦИИ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Калиновская И. Н., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье проведен анализ изменений рейтинга десяти самых автоматизированных функций управления человеческими ресурсами за 2019–2023 гг., на основании которого выявлены наиболее перспективные направления дальнейшей цифровизации HR-функций.

Ключевые слова: цифровизация, управление человеческими ресурсами, HR, уровень автоматизации.

В современном быстро меняющемся мире цифровые технологии стали неотъемлемой частью практически всех бизнес-процессов, включая управление человеческими ресурсами (HR). Цифровая трансформация HR открывает новые возможности для повышения эффективности управления, принятия обоснованных решений и создания более позитивного опыта сотрудников организации. Применение цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами позволяет автоматизировать рутинные задачи, оптимизировать процессы и высвобождать время HR-специалистов для решения стратегических вопросов. Кроме того, использование передовых инструментов анализа данных и искусственного интеллекта дает им возможность принимать более обоснованные и объективные решения.

Изучение цифровизации процесса управления включает такие важные направления исследований как: применение современных цифровых технологий для решения конкретных HR-задач (подбор сотрудников, обучение и развитие, управление эффективностью, вовлеченностью и их благополучием), анализ лучших практик использования цифровых инструментов в HR и их потенциальных преимуществ и вызовов, достижение стратегических целей организации с использованием цифровых технологий (повышение производительности, снижение текучести кадров, развитие лидерства и формирование сильной корпоративной культуры). Изучение данных вопросов позволит получить ценные знания и разработать практические рекомендации по внедрению цифровых решений для оптимизации HR-процессов и повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организациях.

В ходе изучения влияния процессов цифровизации на управление человеческими ресурсами организации проведен анализ функций HR, наиболее подверженных автоматизации. В таблице 1 представлены сводные данные об изменениях рейтинга десяти самых автоматизированных функций управления человеческими ресурсами.

Таблица 1 – Рейтинг наиболее автоматизированных функций управления человеческими ресурсами в 2019–2023 гг.

Направление цифровизации	Республика Беларусь			Российская Федерация			Евросоюз		
	2019	2023	изменения	2019	2022	изменения	2019	2023	изменения
Кадровый учет	1	1	без изменений	1	1	без изменений	7	3	↑ 4 позиции
Компенсации и льготы	3	3	без изменений	2	3	↓ 1 позиция	5	6	↓ 1 позиция
Рекрутинг	2	4	↓ 2 позиции	4	4	без изменений	1	1	без изменений
Обучение персонала	9	5	↑ 4 позиции	3	2	↑ 1 позиция	2	3	↓ 1 позиция
HR-аналитика	4	8	↓ 4 позиции	3	3	без изменений	9	5	↑ 4 позиции
Оценка персонала	5	6	↓ 1 позиция	5	4	↑ 1 позиция	5	3	↑ 2 позиции

Источник: [1–5].

Анализ таблицы позволяет сделать вывод о наиболее перспективных направлениях дальнейшей цифровизации функций управления человеческими ресурсами.

1. Обучение персонала – в Республике Беларусь и России наблюдается значительный рост цифровизации функции обучения персонала (4 позиции и 1 позиция соответственно). Цифровые решения в обучении позволяют:

- повышать эффективность обучения через: создание интерактивного контента (видео, игры, симуляции и квизы), что повышает вовлеченность и мотивацию обучающихся; автоматизацию процессов оценки и обратной связи, что помогает своевременно выявлять пробелы в знаниях и адаптировать обучение под индивидуальные потребности; аналитику данных, позволяющую отслеживать прогресс обучающихся, измерять эффективность обучающих программ и оптимизировать их для достижения лучших результатов;

- расширять доступность обучения путем: применения онлайн-платформ и мобильных приложений, которые обеспечивают доступ к обучающим материалам в любое время и в любом месте; использования цифровых решений, позволяющих масштабировать обучение на большое количество сотрудников без существенных дополнительных затрат; внедрения технологий виртуальной и дополненной реальности, дающих возможность проводить иммерсивное обучение и тренинги, симулирующие реальные рабочие ситуации, без необходимости физического присутствия;

- персонализировать обучение с помощью: адаптивных обучающих систем, основанных на искусственном интеллекте, анализирующих индивидуальные особенности, предпочтения и стиль обучения сотрудников и предоставляющих персонализированные рекомендации по контенту и темпу обучения; цифровых платформ, позволяющих создавать персональные учебные траектории, учитывающие текущие знания, навыки и карьерные цели каждого сотрудника; технологий социального обучения (форумы, чаты и сообщества практиков), способствующих обмену знаниями и опытом между сотрудниками, что повышает релевантность и применимость обучения.

Внедрение цифровых решений в обучение персонала помогает организациям развивать человеческий капитал более эффективно, гибко и целенаправленно. Сотрудники получают доступ к актуальным знаниям и навыкам, необходимым для успешного выполнения своих ролей и адаптации к меняющимся требованиям бизнеса. Это, в свою очередь, повышает производительность, инновационность и конкурентоспособность организации в долгосрочной перспективе.

2. HR-аналитика – в Российской Федерации анализ данных человеческих ресурсов сохраняет высокие позиции, в Европейских странах наблюдается существенный рост цифровизации этого направления (4 позиции), что свидетельствует о его высоком потенциале. Применение HR-аналитики:

- позволяет принимать обоснованные управленческие решения, выявлять закономерности и тренды в информации о сотрудниках;

- способствует прогнозированию потребности в кадрах на основе исторических данных, бизнес-планов и анализа рынка труда. Используя статистические модели и алгоритмы машинного обучения, организации могут предсказывать спрос на конкретные роли, навыки и компетенции что в свою очередь помогает оптимизировать процесс найма, планирования обучения и развития сотрудников, обеспечения организации необходимыми талантами для реализации бизнес-стратегии;

- позволяет измерять влияние различных HR-программ и инициатив на бизнес-результаты и ключевые показатели эффективности (KPI);

- способствует оптимизации затрат на человеческие ресурсы путем анализа затрат на персонал и соотношения его с результатами и производительностью.

Таким образом, HR-аналитика является мощным инструментом для принятия обоснованных решений, прогнозирования потребностей в персонале, оценки эффективности HR-инициатив и оптимизации затрат на человеческие ресурсы. Применение аналитических методов и технологий в HR помогает организациям повышать эффективность управления человеческими ресурсами, принимать стратегические решения и достигать бизнес-целей.

3. Оценка персонала – в России и Евросоюзе наблюдается рост цифровизации данной функции (1 позиция и 2 позиции соответственно). Цифровые инструменты позволяют оценивать:

- производительность путем установления четких, измеримых целей и отслеживания прогресса сотрудников в режиме реального времени. Инструменты обратной связи (пульс-

опросы и чат-боты) дают регулярную обратную связь от руководителей, коллег и клиентов, что формирует более полную картину о производительности каждого сотрудника;

– компетенции через создание и применение профилей компетенций. Онлайн-тесты, симуляции и игровые механики помогают оценивать знания, навыки и поведение сотрудников в реалистичных рабочих ситуациях. Алгоритмы машинного обучения могут анализировать большие объемы данных о сотрудниках, чтобы выявлять закономерности между компетенциями и результатами работы;

– потенциал с помощью онлайн-ассесментов и прогностических моделей, помогающих выявлять сотрудников с высоким потенциалом роста и лидерскими качествами. Анализ данных о траектории карьеры, обучении и развитии сотрудников позволяет прогнозировать их будущую производительность и готовность к продвижению. Цифровые инструменты карьерного планирования и развития помогают сотрудникам понимать свои сильные стороны, области для развития и возможные пути карьерного роста.

Таким образом, цифровые инструменты оценки человеческих ресурсов обеспечивают объективность, эффективность и стратегическую направленность процессов развития, продвижения и вознаграждения сотрудников. Это позволяет организациям принимать взвешенные решения о человеческом капитале, развивать таланты и повышать общую эффективность и конкурентоспособность бизнеса.

Эти три направления цифровизации управления человеческими ресурсами демонстрируют наибольший потенциал роста и развития. Инвестиции в цифровые решения для обучения персонала, HR-аналитики и оценки персонала могут принести значительные выгоды организациям в виде повышения эффективности, принятия обоснованных решений и развития человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Автоматизация в HR: реальная ситуация и основные барьеры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.topfactor.pro/blog/avtomatizatsiya-v-hr-realnaya-situatsiya-i-osnovnye-barery/>. – Дата доступа 07.03.24.
2. Илюшников Е.К., Илюшников К.К. Инструменты автоматизации процесса управления персоналом в коммерческой организации // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 7. – С. 1443–1456. – doi: 10.18334/ce.13.7.40819.
3. Технологии Доверия. HR Tech Survey 2021-2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://data.tedo.ru/people-and-organisation/hrt-survey-results.pdf>. – Дата доступа 07.03.24.
4. Tech: российские предприятия переходят от Excel к ИИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cnews.ru/reviews/hrtech_2022/articles/hr_tech_rossijskie_predpriyatiya_perehodyat. – Дата доступа 11.03.24.
5. Dilmegani, C. HR Automation: Top 8 Processes to Automate in 2024 URL: <https://research.aimultiple.com/hr-automation/>. – Access date 07.03.24.

УДК 332.1

ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМЕННЫХ РЫНКОВ И БИЗНЕС ЭКОСИСТЕМ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Кочергина Т. В., к.э.н., доц.

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Реферат. В статье раскрывается проблематика исследований управления развитием объектов цифровой региональной интеграции. Автором сделан вывод о том, что на данный момент необходимо формирование теоретико-методологических основ исследований связанных с трансформацией моделей координации в отраслях экономики связанных с активным внедрением цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровизация, платформенные рынки, экосистемы бизнеса, стейкхолдерские модели, сетевые модели.