

Цифровизация HR-функционала в процессе управления персоналом

Ю.Д. Тетюева, Д.О. Кузнецова

Поволжский государственный университет сервиса, Тольятти, Россия

Обоснование. Стремительное развитие технологий, трансформирующее HR-процессы, делает исследование цифровизации HR-функций крайне актуальным. Цифровизация автоматизирует рутинные задачи, повышает эффективность работы HR-специалистов, обеспечивает аналитику данных для принятия обоснованных решений, упрощает управление распределенными командами в условиях глобализации и удаленной работы, а также облегчает соблюдение законодательства по защите персональных данных.

Цель — проведение анализа инструментария, используемого в сфере HR для управления кадрами, а также выявление роли и потенциала применения цифровых технологий для оптимизации процессов управления персоналом в современных организациях.

Методы. В исследовании применялся комплексный метод, включающий сравнительный анализ и статистическую обработку данных. Основное внимание было уделено выявлению ключевых областей, в которых цифровые технологии максимально повышают эффективность и результативность HR-процессов. По итогу исследования были определены главные функции цифровизации в HR, к которым, по нашему мнению, можно отнести: подбор персонала, управление информацией о сотрудниках, организацию обучения и профессионального развития, управление системой вознаграждений и компенсаций, а также автоматизацию рутинных операций. Эти функции считаются критически важными для успешной цифровой трансформации HR-подразделений, и именно данные функции стали основой для поиска цифровых платформ, которые в настоящее время широко применяются. Наряду с преимуществами цифровизации HR, мы проанализировали риски, которые могут возникнуть при внедрении цифровых инструментов и платформ. Несмотря на потенциал повышения эффективности и автоматизации, недостаточное внимание к этим рискам может негативно сказаться на процессе управления персоналом.

Результаты. В результате нашей работы мы предложили использование различных цифровых платформ в сфере управления персоналом. В рамках исследования мы провели анализ этих платформ, оценив их функциональность и удобство использования. Также итогом работы стали практические рекомендации по минимизации рисков, возникающих при внедрении цифровых технологий в HR. Предлагается комплексный подход, включающий защиту информации, шифрование данных и обучение сотрудников основам кибербезопасности.

Выводы. Быстрое развитие технологий кардинально меняет HR-сферу, делая изучение цифровизации HR-функций не просто актуальным, а необходимым. Внедрение цифровых инструментов не только освобождает HR-специалистов от рутинной работы и повышает их эффективность, но и предоставляет важные аналитические данные, необходимые для принятия стратегически верных решений. Но при наличии всех указанных преимуществ цифровых решений в процессе управления персоналом не стоит забывать о необходимости предотвращения различных рисков, с которыми можно столкнуться в процессе реализации HR-функций. Только при комплексном подходе к управлению рисками можно в полной мере воспользоваться преимуществами цифровых решений в HR, не подвергая компанию и ее сотрудников ненужным опасностям.

Ключевые слова: цифровизация HR-процессов; цифровые HR-решения; обучение сотрудников; повышение эффективности; HR-решения; HR-специалист.

Сведения об авторах:

Юлия Денисовна Тетюева — студентка, группа БГМУ24, Высшая школа экономики и управления; Поволжский государственный университет сервиса, Тольятти, Россия. E-mail: tetuevay@gmail.com

Дарья Олеговна Кузнецова — студентка, группа БГМУ24, Высшая школа экономики и управления; Поволжский государственный университет сервиса, Тольятти, Россия. E-mail: dasakuznecova23968@gmail.com

Сведения о научном руководителе:

Лариса Анатольевна Парамонова — доцент, кандидат экономических наук; Поволжский государственный университет сервиса, Тольятти, Россия. E-mail: paralara@yandex.ru