

АВТОМАТИЗАЦИЯ ВСЕХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК ОСНОВНОЙ ТРЕНД 2023 ГОДА

AUTOMATION OF ALL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PROCESSES AS THE MAIN TREND IN 2023

ПОЛУЧЕНО 08.05.2023 ОДОБРЕНО 19.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.08.2023

УДК 331.08 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-86-89



ПРОНИНА В.А.

*Аспирант кафедры № 512 «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт», г. Москва*

PRONINA V.A.

*Postgraduate Student, Human Resources Management Department No. 512,
Moscow Aviation Institute, Moscow*



ФЕДУЛОВ Д.А.

*Студент факультета «Высшая школа управления»,
ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», г. Москва*

FEDULOV D.A.

*Student, Higher School of Management, Financial University under the Government
of the Russian Federation, Moscow*

Научный руководитель:

ТИХОНОВ А.И.

*Канд. техн. наук, доцент, заведующий кафедрой № 512 «Управление персоналом»,
ФГБОУ ВО «Московский авиационный институт», г. Москва*

Scientific Advisor:

TIKHONOV A.I.

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Moscow Aviation Institute,
Moscow*

Аннотация

В результате мировых изменений традиционные подходы к управлению персоналом устарели и в настоящий момент появился тренд на полную автоматизацию HR-процессов. Бумажные носители и исключительно человеческий фактор в управлении утратили свою актуальность. На их место пришла цифровизация. Ее востребованность возникла по причине необходимости в гибком и быстром реагировании на возникающие проблемы в ходе бизнес-процессов. В данной работе рассматриваются основные изменения в процессе управления человеческими ресурсами с использованием цифровых инструментов, их влияние на рабочий процесс, рекрутинг и адаптацию персонала, мониторинг состояния сотрудников и поддержание корпоративного климата в компаниях. Для подтверждения теоретических аспектов были использованы статистические данные, схемы и графики.

Ключевые слова: Четвертая индустриальная революция, автоматизация процессов, рекрутинг, управление персоналом, цифровизация.

Abstract

As a result of global changes, traditional approaches to HR management have become obsolete and there is now a trend towards full automation of HR processes. Paper-based and purely human factors in management have lost their relevance. In their place has come digitalization. Its relevance arose because of the need for flexible and rapid response to emerging issues in the course of business processes. This paper examines the major changes in human resource management using digital tools, their impact on workflow, recruitment and onboarding, employee monitoring and maintaining the corporate climate in companies. Statistical data, charts and graphs have been used to support the theoretical aspects outlined by the authors of this paper.

Keywords: Fourth industrial revolution, process automation, recruitment, HR management, digitalization.

В результате четвертой индустриальной революции все классические методы работы организаций устарели. В век технологического развития происходят регулярные изменения в процессах управления, производства и всей деятельности. Смена бумажных носителей на цифровые, дистанционный тип работы, полная автоматизация и многое другое — все это является результатом этих изменений.

Цифровые инструменты работы все больше становятся неотъемлемой частью производственного процесса, в связи с событиями последних лет, начиная с периода COVID-19, заканчивая последними геополитическими событиями. Это не могло не затронуть и процессы управления персоналом.

Управление персоналом — одна из ключевых деятельности всех компаний, она направлена на самое ценное — на людей, их вовлеченность и мотивацию, а также на взаимодействие с ними. Грамотно выстроенный процесс управления человеческими ресурсами — ключ к эффективной деятельности компании с последующим повышением.

Все произошедшие изменения в жизни людей привели к тому, что автоматизация стала острой необходимостью.

Процесс подбора персонала, контроль деятельности, коммуникация между сотрудниками, отчетность — все это ведется теперь через использование различных цифровых инструментов и даже внедрение искусственного интеллекта.

Последний помогает специалистам в сфере HR выполнять рутинные задачи. HR-специалисты могут сосредоточиться на общении между сотрудниками, абстрактной мотивации и создании приятного корпоративного климата, а также на решении важных задач, требующих творческого подхода.

Существует ряд вопросов, в решении которых цифровые инструменты помогают (рис. 1).



Рис. 1. Решаемые вопросы с помощью цифровых инструментов

В числе ценных качеств искусственного интеллекта как рекрутера — объективность и умение строить прогнозы.

Например, в процессе поиска, подбора и оценки персонала, проводя автоматический скрининг поступающих резюме. Искусственный интеллект может проводить предварительное интервьюирование соискателей, позволяя подобрать наиболее подходящие компании по всем искомым параметрам. Все это не только ускоряет процесс работы, но и делает его более качественным и полным, составляя анкету с результатами интервьюирования для последующего взаимодействия соискателя и рекрутера.

Переходя к следующей основной задаче специалистов в сфере управления персоналом, адаптации сотрудников, цифровые технологии также играют важную роль.



Рис. 2. Основные проблемы адаптации нового сотрудника

Виртуальные ассистенты, как их принято называть, помогают пришедшим сотрудникам быстро адаптироваться в рабочем процессе и задачах, не привлекая к этому опытных коллег. Самым популярным и известным примером являются чат-боты, которые чаще всего используются внутри корпоративных систем и социальных сетях.

Чат-бот может быть помощником в подготовке к началу первого рабочего дня, обучить начальным обязанностям, построить цели на испытательный срок и проводить мониторинг настроения и эффективности персонала. Как результат, по истечению испытательного срока чат-бот предоставляет сотруднику HR-отдела отчет о проделанной работе, готовность персонала к дальнейшей работе и степень его удовлетворенности вакансией.

Следует упомянуть об оценке эффективности работы персонала. Чем качественнее и слаженнее работают и коммуницируют сотрудники компании, тем выше степень их удовлетворения и быстрее компании достигают основной цели — получения прибыли.

Цифровые инструменты и искусственный интеллект помогают специалистам HR-отделов подготовить качественную аналитику без вероятности ошибок, свойственных человеческому фактору.

С помощью таких инструментов можно не только измерить качество работы и построить карьерные планы, но и выявить среди сотрудников неформальных лидеров, собирать поведенческую аналитику и проводить опросы внутри отделов, где сотрудники могут оценить друг друга и впоследствии сформировать отчеты о степени эффективности для каждого сотрудника.

Такая информация помогает руководителям в вопросах принятия управленческих и кадровых решений. Например, это позволяет продвигать по карьерной лестнице успешных сотрудников и поощрять их, а также проводить различные обучения и изменять программы мотивации. Таким образом, искусственный интеллект является помощником в повышении вовлеченности персонала, помогает в формировании карьерных перспектив и в формировании действительно эффективных команд.

С точки зрения создания корпоративного климата цифровые инструменты также играют важную роль.

Все события в мире не проходят для людей бесследно, так или иначе затрагивая их ментальное состояние. В последнее время повысился уровень стресса с последующим выгоранием, и как следствие, чаще всего, заканчиваются увольнением.

По данным ВЦИОМ были сформированы следующие результаты в вопросах о столкновениях со стрессовыми ситуациями (табл. 1).

И далее, с чем эти ситуации были связаны (табл. 2).

По данным, приведенным в таблице, можно сделать вывод о том, что более половины населения нашей страны так

Как чат-боты будут помогать компаниям по мнению топ-менеджеров:



Рис. 3. Возможные действия чат-ботов для помощи в работе организации

Источник: [8].

или иначе находились в стрессе (57%). Каждый четвертый россиянин попадал в стрессовую ситуацию несколько раз в месяц (26%).

Исследуя респондентов по возрастам, стало известно, что молодые люди более подвержены стрессу (79%), чем жители нашей страны более старшего возраста (42%).

Также еще одним фактором стресса для населения является финансовое положение, урбанизованность (жители крупных городов подвержены стрессу в 68% случаев) и постоянное использование интернета (70%).

Также известно, что женщины подвержены стрессу на 9% чаще, чем мужчины (61% и 52% соответственно) [9].

Таблица 1

Количество опрошенных людей, столкнувшихся со стрессовыми ситуациями

	Все опрошенные	Мужской	Женский	18–24 года	25–34 года	35–44 года	45–59 лет	60 лет и старше
Сталкивался часто, несколько раз в месяц	26	22	29	45	31	32	26	13
Сталкивался редко, 1–2 раза с начала года	31	30	32	34	35	31	31	29
Не сталкивался	42	47	38	21	34	36	42	57
Затрудняюсь ответить	1	1	1	0	0	1	1	1

Источник: [9].

Таблица 2

Ситуации, вызывающие у респондентов стресс

	Все опрошенные	Мужской	Женский	18–24 года	25–34 года	35–44 года	45–59 лет	60 лет и старше
Работа / проблемы на работе / рабочие моменты / профессиональная деятельность	22	28	18	14	34	33	19	6
Спецоперация / военная операция / ситуация на Украине...	20	16	23	24	24	20	21	14
Финансовые трудности / нехватка денег, долги, кредиты / низкие зарплаты/пенсии	10	12	10	18	11	11	10	6
Болезнь / проблемы со здоровьем	8	7	8	11	3	7	6	13
Смерть родных/близких	8	7	10	6	10	5	8	12
Семейные ситуации / отношения в семье / проблемы в семье	8	7	8	6	9	7	8	9
Рост цен, тарифов / инфляция	7	7	7	4	6	9	10	4
Болезнь близких/родных	6	4	8	4	5	4	6	10
Экономическая ситуация в стране / кризис / курсы валют	3	5	2	9	3	4	3	1
Безработица, сокращения / потеря работы / увольнение / проблемы с поиском работы	3	3	3	1	2	4	6	2
Отношения с людьми	2	1	3	5	0	1	2	4
Политическая ситуация в стране / действия правительства	2	2	2	4	2	2	2	1
Внешняя политика / изоляция страны / ситуация в мире	2	2	2	3	2	3	3	0
Родные/близкие ушли в армию / участвуют в спецоперации	2	2	2	3	1	1	3	3
Ситуация в стране	2	2	2	0	4	4	0	1
Другое	7	9	6	3	3	9	7	11
Затрудняюсь ответить / Отказ от ответа	7	7	6	8	6	7	8	5

Все эти факторы влияют на ключевые показатели эффективности работы компании и могут приводить к убыткам.

Специальная платформа помогает предотвратить выгорание и текучесть кадров, отслеживая уровень стресса сотрудников. Система изучает поведение сотрудников в течение нескольких месяцев в таких каналах коммуникации компании, как электронная почта и мессенджеры, и выявляет тревожные отклонения от закономерностей, например, длительные периоды пониженной активности.

Цифровая платформа составляет еженедельный отчет с показателями выгорания сотрудников и причинами неудовлетворенности, а также предлагает корректирующие действия до того, как сотрудник уволится.

То же самое можно сделать с помощью робота с голосовым управлением: за несколько часов провести телефонный опрос среди всех сотрудников, оценить полученные данные и составить отчет об усталости с рекомендациями по направлению к специалисту.

Также, цифровые системы позволяют облегчить систему выплаты заработных плат, оценить загруженность помещений, составлять проектные и рабочие группы и составлять рабочие графики.

В результате можно сделать вывод, что цифровые системы и инструменты, а также искусственный интеллект являются самыми оптимальными помощниками в качественном функционировании компаний и в достижении поставленных руководством задач, сохраняя при этом степень мотивации и вовлеченности персонала, оперативно оценивая и реагируя на все изменения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Борисова А.* HR-аналитика как основа для принятия решений. [Электронный ресурс] — URL: http://www.hrmedia.ru/sites/default/files/alevtina_borisova.pdf
2. *Гладкая К.В., Тихонов А.И.* Автоматизация задач в области управления персоналом с помощью HR-бота // Московский экономический журнал. 2020. № 4. С. 40.
3. *Захаров Д.К., Каштанова Е.В.* Цифровизация управления персоналом: российская и зарубежная практика // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-upravleniya-personalom-rossiyskaya-i-zarubezhnaya-praktika>
4. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2023. — 695 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
5. *Пронина В.А., Тихонов А.И.* Управление персоналом высокотехнологичных предприятий в условиях цифровой экономики // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7. № 7.
6. *Свистунов В.М., Лобачев В.В.* Актуальные тренды автоматизации бизнес-процессов в отечественных компаниях // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2022. № 2.
7. *Строев В.В., Тихонов А.И.* Анализ использования чат-бота как инструмента онлайн-обучения персонала // Московский экономический журнал. 2022. Т. 7. № 6.
8. CHATBOTS ARE HERE TO STAY // URL: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-77/accenture-research-conversational-ai-platforms.pdf (дата обращения: 24.04.2023).
9. Стресс — и как с ним бороться? // ВЦИОМ URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/stress-i-kak-s-nim-borotsja> (дата обращения: 24.04.2023).
10. 10 HR Trends For The Next Normal Of Work. Электронный ресурс: [<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2021/01/14/10-hr-trends-for-the-next-normal-of-work/?sh=1d4134375fc4>]

REFERENCES

1. Borisova A. HR-analytics as a basis for decision-making. [Electronic resource] — URL: http://www.hrmedia.ru/sites/default/files/alevtina_borisova.pdf
2. Gladkaya K.V., Tikhonov A.I. Automation of tasks in the field of personnel management by means of HR-bot // Moscow Economic Journal. 2020. № 4. С. 40.
3. Zakharov D.K., Kashtanova E.V. DIGITIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT: RUSSIAN AND WIDE PRACTICE // UPRD. 2022. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-upravleniya-personalom-rossiyskaya-i-zarubezhnaya-praktika>
4. Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: textbook / ed. by A.Ya. Kibanov. — 4th ed. — Moscow: INFRA-M, 2023. — 695 p. — (Higher Education: Bachelor's).
5. Pronina V.A., Tikhonov A.I. Personnel management of high-tech enterprises in conditions of digital economy. Moscow Economic Journal. 2022. т. 7. № 7.
6. Svistunov V.M., Lobachev V.V. Actual trends of business-processes automation in domestic companies // UR. 2022. № 2.
7. Stroeve V.V., Tikhonov A.I. Analysis of the use of chat-bots as a tool for online personnel training // Moscow Economic Journal. 2022. Т. 7. № 6.
8. CHATBOTS ARE HERE TO STAY // URL: https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-77/accenture-research-conversational-ai-platforms.pdf (access date: 24.04.2023).
9. Stress — and how to fight it? // VCIOM URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/stress-i-kak-s-nim-borotsja> (date of reference: 24.04.2023).
10. 10 HR Trends For The Next Normal Of Work. Electronic resource: [<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2021/01/14/10-hr-trends-for-the-next-normal-of-work/?sh=1d4134375fc4>]