



Столыпинский
вестник

Научная статья

Original article

УДК 35.08:331.108:339.137.2

**АНАЛИЗ ДОСТИЖЕНИЙ В ОБЛАСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ КАДРОВОГО
МЕНЕДЖМЕНТА И РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**ANALYSIS OF ACHIEVEMENTS IN THE FIELD OF DIGITALIZATION OF
PERSONNEL MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL
TECHNOLOGIES OF MODERN ORGANIZATIONS**

Барило Софья Артёмовна, студентка факультета управления, ФГБОУ ВПО «Южно-Российский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», (344002, г. Ростов-на-Дону, улица Пушкинская, д. 70.), тел. 8-988-564-10-60/ ORCID: <http://orcid.org/>, sofyabarilo@yandex.ru,

Кураян Кристина Акоповна, старший преподаватель кафедры менеджмента, ФГБОУ ВПО «Южно-Российский институт управления - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (344002, г. Ростов-на-Дону, улица Пушкинская, д. 70.), тел. 8-952-587-48-99. ORCID: <http://orcid.org/>, kristinakurayan@rambler.ru

Barilo Sofia Artemovna, student of the Faculty of Management, South Russian Institute of Management - Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Federation

(344002, Rostov-on-Don, Pushkinskaya Street, 70), tel. 8-988-564-10-60/ ORCID: <http://orcid.org/>, sofyabarilo@yandex.ru,

Kurayan Kristina Akopovna, Senior Lecturer of the Department of Management, South Russian Institute of Management - Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation (344002, Rostov-on-Don, Pushkinskaya Street, 70.), tel. 8-952-587-48-99. ORCID: <http://orcid.org/>, kristinakurayan@rambler.ru

Аннотация. В статье рассматривается роль цифровых технологий в управлении персоналом. Проведенный анализ достижений в области цифровизации кадрового менеджмента позволил определить преимущества использования инновационных технологий в данной области. Данное исследование полезно для студентов, обучающихся по направлению Менеджмент.

Abstract. The article discusses the role of digital technologies in personnel management. The analysis of achievements in the field of digitalization of personnel management allowed us to determine the advantages of using innovative technologies in this area. This study is useful for students studying in the direction of Management.

Ключевые слова: *кадровый менеджмент, цифровизация, кадровые технологии, управление персоналом, HR-специалисты.*

Keywords: *HR management, digitalization, HR technologies, HR management, HR specialists.*

В последнее время диджитализация стала явной международной тенденцией в области управления персоналом. Данные процессы затронули и сферу управления персоналом: уже сегодня у компаний появилась возможность автоматизировать процедуры документооборота и подбора персонала, использовать технологии, обрабатывающие большие объемы данных и анализирующие работу персонала.

Совместное исследование hh.ru и Talantix показало, что в 2021 году спрос на hr-специалистов со знанием систем автоматизации управления персоналом вырос почти втрое. Потребность в специалистах по управлению персоналом, обладающих цифровыми знаниями, особенно распространена в IT-секторе (19% из 31 тыс. объявлений обладают знаниями в области автоматизации управления персоналом) и в ретейле (18% из 34,8 тыс. объявлений о вакансиях, которые должны уметь работать в системах CRM для подбора персонала). В сфере перевозок и логистики - 11% из 10,7 тыс. вакансий заявили, что знакомы с системами подбора персонала ATS, в финансовом секторе - 9% из 12,2 тыс. вакансий заявили, что знакомы с автоматизацией человеческих ресурсов, в сфере бизнес-услуг - 9% из 23 тыс. вакансий. В строительной отрасли 15,6 тыс. предложений о работе, из которых 6% опубликованы, указывают на обязательства по сотрудничеству с кадровыми службами.



Рисунок 1. Оценка рынка вакансий в сфере управления персоналом за период 2021 года

Однако средний уровень знаний HR-специалистов о цифровизации остается низким. Поэтому, возникают потребности в новых образовательных программах, а на стыке IT и HR появляется новая профессия – HR-архитектор.

Именно он будет отвечать за эффективность проектов автоматизации. Отсутствие сотрудника хорошо разбирающегося в HR и IT одновременно – проблема в системе кадрового менеджмента современной организации. Поэтому для 29% компаний самой сложной задачей в HR в 2021 году стало внедрение инструментов автоматизации. С другой стороны, упрощается сам процесс автоматизации. Сегодня рынок HR-Tech переполнен готовыми решениями, для реализации которых не требуется привлечение дорогостоящих IT-специалистов, достаточно иметь человека, компетентного в HR и понимающего основные принципы автоматизации.

Согласно данным X Международного форума «HR Tech Forum & Award 2022» объявлены лауреаты Премии за достижения в области цифровизации кадрового менеджмента и развития кадровых технологий «Цифровая пирамида – 2022». Компании-победители оценивались по таким критериям, как новизна применяемых методов и технологий, сложность решаемых задач, влияние показателя эффективности организации, масштаб реализации, качество и соответствие передовым разработкам индустрии и т. д.

Таблица 1

Анализ достижений в области цифровизации кадрового менеджмента и развития кадровых технологий современных организаций

Цифровая пирамида – 2022

Номинация	Победитель
ЛУЧШИЙ HR TECH РУКОВОДИТЕЛЬ ГОДА	АО «Альфа-Банк»
HR TECH ПРОЕКТ ГОДА – 2022	<i>лауреат I степени</i> – ООО «Северсталь-Центр Единого Сервиса» <i>лауреат II степени</i> – сеть гипермаркетов Hoff <i>лауреат III степени</i> – компания Support Partners
HR TECH РЕШЕНИЕ ГОДА	<i>лауреат I степени:</i> – численность персонала до 5000 человек – Центр финансовых технологий «Базис» – численность персонала свыше 5000 человек – ОАО «Российские железные дороги» <i>лауреат II степени</i> – ПАО «МТС-Банк» и АО «Альфа-Банк»
HR TECH ПРОДУКТ ГОДА	<i>лауреат I степени</i> – ПАО ГМК «Норильский Никель» <i>лауреат II степени</i> – компания X5 Group
HR TECH МОБИЛЬНОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ ГОДА	<i>лауреат I степени</i> – АО «Альфа-Банк» <i>лауреат II степени</i> – компания Tele2
HR TECH СТАРТАП ГОДА	<i>лауреат I степени</i> – компания «Проект» <i>лауреат II степени</i> – платформа «Актион Студенты»
HR TECH ПЛАТФОРМА ГОДА В ОБЛАСТИ РЕКРУТМЕНТА	компания HeadHunter
HR TECH ПЛАТФОРМА ГОДА В ОБЛАСТИ ОБУЧЕНИЯ	<i>лауреат I степени</i> – Газпромбанк <i>лауреат II степени</i> – Tele2
HR TECH ПЛАТФОРМА ГОДА ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ТАЛАНТАМИ	компания S8 Capital
УНИВЕРСАЛЬНЫЕ HR TECH ПЛАТФОРМА ГОДА	<i>лауреат I степени</i> – компания PRAVO TECH <i>лауреат II степени</i> – ГК Eqvanta
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ HR	<i>лауреат I степени:</i> – численность персонала до 5000 человек – компания CarMoney – численность персонала свыше 5000 человек – Банк «Открытие» <i>лауреат II степени</i> – Газпромбанк
HR TECH КОНСУЛЬТАНТ ГОДА	компания Detech Group

Источник: составлено автором

Следует ожидать, что организации, игнорирующие процесс цифровизации кадровых процессов, ухудшают свой HR-бренд, что приводит к неэффективности их работы. Внедрение современных технологий в деятельность кадровых служб организаций носит двоякий характер: с одной стороны, современные технологии и инструменты кадрового менеджмента открывают новые возможности для работодателей, упрощают работу HR-

менеджеров, снижают трудоемкость и материальную составляющую процессов, с другой, способствует нарастанию асимметрии, способствуя увеличению неравенства на рынке труда. Применение технологий цифрового кадрового менеджмента направлено, прежде всего, на автоматизацию рутинных операций (действий), позволяя HR-менеджерам сосредоточиться на более продуктивной и важной работе. К цифровым навыкам и компетенциям современного HR-менеджера относится понимание основ кибербезопасности, понимание цифровых трендов, владение инструментами для внутренних коммуникаций, освоение статистического аппарата.

Литература

1. Кураян, К. А. Применение современных технологий кадрового менеджмента в цифровой среде / К. А. Кураян // Управленческий учет. – 2022. – № 9-3. – С. 296-302. – DOI 10.25806/uu9-32022296-302. – EDN AZO IDC.
2. Кто такой HR-архитектор и зачем он нужен в компании, 2023. Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/623d73549a7947459d2f2640>
3. Чашин, М. Ю. Цифровизация функций кадрового менеджмента / М. Ю. Чашин // . – 2021. – № 43. – С. 299-304. – EDN PCCPUZ.
4. Объявлены лауреаты Премии за достижения в области цифровизации HR и развития HR-технологий «Цифровая пирамида – 2022». Режим доступа: <https://hr-media.ru/obyavleny-laureaty-premii-za-dostizheniya-v-oblasti-tsifrovizatsii-hr-i-razvitiya-hr-tehnologiy-tsifrovaya-piramida-2022>

References

1. Kanayan, K. A. Application of modern HR management technologies in the digital environment / K. A. Kurayan // Managerial accounting. – 2022. – No. 9-3. – pp. 296-302. – DOI 10.25806/uu9-32022296-302. – EDN AZO IDC.
2. Who is an HR architect and why is he needed in the company, 2023. Access mode: <https://trends.rbc.ru/trends/education/623d73549a7947459d2f2640>
3. Chashchin, M. Yu. Digitalization of HR management functions / M. Yu. Chashchin // . – 2021. – № 43. – Pp. 299-304. – EDN PCCPUZ.

4. The winners of the Award for achievements in the field of HR digitalization and the development of HR technologies "Digital Pyramid - 2022" have been announced. Access mode: <https://hr-media.ru/obyavleny-laureaty-premii-za-dostizheniya-v-oblasti-tsifrovizatsii-hr-i-razvitiya-hr-tehnologiy-tsifrovaya-piramida-2022>

© Барило С. А., 2023 Научный сетевой журнал «СтолЫпинский вестник» №3/2023

Для цитирования: Барило С. А. АНАЛИЗ ДОСТИЖЕНИЙ В ОБЛАСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА И РАЗВИТИЯ КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ // Научный сетевой журнал «СтолЫпинский вестник» №3/2023