

УДК 65.015.1

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ТРЕНДЫ И ИЗМЕНЕНИЯ

© **Гоненко А. А., Грудинина Е. А., 2024**

Иркутский государственный университет, г. Иркутск

В данной статье рассмотрены тренды в области управления персоналом и их влияние на изменение процесса управления персоналом. Также в статье рассмотрены преимущества автоматизации процессов управления персоналом и приведены примеры автоматизации некоторых процессов

Ключевые слова: персонал, управление, автоматизация, тренды, изменения

Квалифицированный персонал является неотъемлемой частью деятельности любого предприятия. Именно поэтому в компаниях создаются подразделения, которые занимаются работой с персоналом — HR-отделы.

Управление персоналом является одним из важнейших процессов в компании, который должен быть ориентирован на цели и задачи компании и в первую очередь ориентирован на работу с человеческими ресурсами. Для того, чтобы сотрудники соответствовали требованиям компании и достигали определенных результатов необходимо комплексно рассматривать этот процесс. Процесс

управления персоналом можно охарактеризовать как деятельность организации, которая направлена на работу с сотрудниками на всех этапах начиная с планирования и определения потребности в кадрах до оценки эффективности. Процесс управления персоналом включает в себя следующие направления: отбор и найм персонала, адаптация, разработка мероприятий по обучению и развитию персонала, а также мер по мотивации и удержанию в компании сотрудников [8]. На основе вышеизложенного, авторами составлена схема, в которой отражены все основные этапы управления персоналом (см. рис. 1).



Рис.1. Процессы управления персоналом

Эффективно управлять персоналом — это значит обеспечить такую работу сотрудников компании, затраты на персонал при которой полностью покрываются результатами его работы. К сожалению, на процесс работы с персоналом могут влиять многие факторы: политические, экономические, изменения внутри компании. В зависимости от этого меняются цели, методы и инструменты управления персоналом. Например, на процесс мотивации персонала сказывается демографическая обстановка в стране, которая приводит к дефициту рабочей силы. Становится все меньше специалистов и становится гораздо сложнее их удержать в компании.

Эффективное управление персоналом способствует достижению корпоративных целей компании, а также привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов. В современных организациях удержанию персонала уделяется много внимания, так как

высококвалифицированный персонал — это ценный ресурс для любой организации, и HR-менеджерам необходимо приложить немало ресурсов для того, чтобы найти и удержать таких специалистов.

Исследователи TalentTech выделили 5 основных трендов в области управления персоналом [1]. Первый тренд — удаленная работа. Этот тренд берет начало в 2020–2021 году в период пандемии, когда многие компании переходили на удаленную работу. Этот тренд продолжает развиваться и по сей день. По данным исследования Работа.ру 57 % опрошенных компаний работают удаленно [2]. Большую часть компаний, который работают удаленно составляют IT-специалисты, так ответили 46 % опрошенных представителей бизнеса. Еще треть составляют бухгалтеры (31 %), в основном те, кто предоставляет аутсорсинговые услуги. В 23 % опрошенных компаний удаленно также работает высший менеджмент (рис.3).



Рис.3. Процентное соотношение специалистов, работающих удаленно

Второй тренд — акцент на удержании сотрудников в компании. Из-за сложной демографической ситуации в стране становится все сложнее искать высококвалифицированные кадры. Поэтому компании стараются удержать существующих сотрудников. Чтобы удержать

людей, HR-специалисты используют разные методы и инструменты. По данным исследования «HR-шторм. Вызовы второй половины 2022 и планы на 2023» [7] выделены следующие инструменты - удержания сотрудников в условиях турбулентности (рис.4).

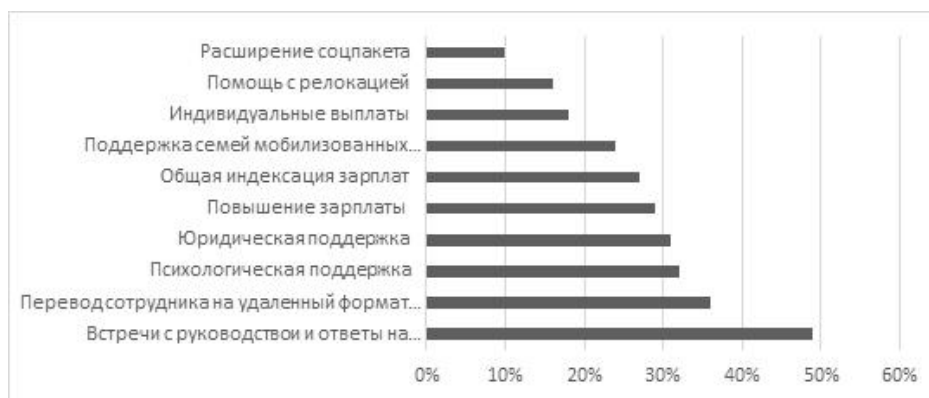


Рис.4. Инструменты удержания сотрудников

Третий тренд — автоматизация HR-процессов. Этот тренд тесно связан и вытекает из вышеперечисленных трендов. Для эффективной работы сотрудников, для повышения их лояльности и вовлеченности в работу необходимы новые инструменты. Автоматизация HR-процессов позволяет создавать эти новые инструменты. Рассмотрим более подробно этот тренд.

Автоматизация HR-процессов — это применение современных информационных технологий в совокупности с программным обеспечением для упрощения работы в области управления персоналом. Автоматизация также помогает ускорить работу HR-отдела. Это происходит за счет сокращения времени на задачи, а также минимизации человеческой ошибки [6]. Автоматизация процессов управления персоналом напрямую зависит от специфики деятельности компании, внешней ситуации, целей компании и персонала. Можно выделить основные процессы в области управления персоналом, которые все чаще автоматизируются:

- найм и отбор персонала;
- системы обучения и развития;
- системы мотивации сотрудников;
- системы адаптации.

Автоматизация процесса подбора персонала позволяет повысить производительность HR-специалистов, ускорить время обработки резюме и просмотра вакансий, что значительно снизит объем ручной работы. Можно автоматизировать такие процессы как размещение объявлений, просмотр откликов. Также есть возможность более эффективно обрабатывать резюме кандидатов, оценивать навыки и сопоставлять их с требованиями в вакансии. Так будут обработаны все резюме без исключения в короткие сроки. Кроме того, автоматизация процесса позволяет упростить аналитику подбора персонала — сводную аналитику по кандидатам, анализ вакансий конкурентов, выстраивать воронки подбора персонала. Это позволяет оценивать эффективность всего процесса и быстро принимать решения [5].

Автоматизация процесса обучения и развития персонала подразумевает выполнение некоторых функций учебного процесса с использованием технических средств. Преимущества автоматизированного процесса обучения есть как для организаторов обучения (компании), так и для обучающихся. Наряду с экономией времени и исключением человеческого фактора к плюсам автоматизации для компании можно отнести то, что одновременно обучаться могут сотрудники из

разных филиалов или городов. Также к преимуществам можно отнести единый стандарт — все сотрудники смогут получать единые знания. Автоматизация процессов обучения позволяет систематизировать и структурировать все обучающие материалы в одну единую базу. Автоматизированные инструменты также позволяют настроить систему баллов и поощрений, что поможет повысить лояльность сотрудников к компании. Для сотрудников автоматизированная система управления будет полезна тем, что они могут обучаться и изучать необходимые материалы в любое удобное для него время [4].

Также в компаниях все чаще стали внедрять инструменты автоматизации в процессы мотивации и адаптации. Эти процессы очень важны в системе управления персоналом, так как именно от них зависит лояльность сотрудников к компании, что сказывается на результатах работы. Например, в систему адаптации все чаще стали внедряться элементы геймификации, с использованием современных технологий, которые позволяют сотрудникам погружаться в процесс, делать его интересным и понятным. Тот же инструмент используется и в системе мотивации сотрудников. Автоматизация мотивации сотрудников делает этот процесс прозрачным, т.е. сотрудники видят и понимают то, за что они получили бонусы и поощрения.

Наравне с преимуществами внедрения инструментов автоматизации выделяются и препятствия в автоматизации HR-процессов, например, сопротивление персонала и неготовность принимать изменения. Кроме того, сложность в автоматизации представляет недостаточное техническое оснащение. Все процессы управления непрерывно связаны между собой и влияют друг на друга. Поэтому при внедрении инструментов автоматизации в один процесс, стоит учитывать и особенности других, а также политику компании в области управления персоналом.

Таким образом, автоматизация HR-процессов позволяет сделать понятными и простыми процессы управления, сокращает время на выполнение рутинных задач HR-специалистов, а также повышает продуктивность сотрудников.

Для сотрудников стало все сложнее менять место работы, так как это является дополнительным стрессом, которого они стараются избежать. Это является преимуществом для работодателя, так как гораздо проще возвращать кадры внутри компании, чем искать новых людей. В связи с этим сформировался тренд — поиск талантов внутри компании. По мнению экспертов Gartner [3] в 2024 году наблюдается тренд на «тихий наем». Он заключается в том, чтобы обучать и переобучать существующих специалистов, что повлечет за собой расширение функциональных обязанностей работника и сделает его «универсальным». То есть,

для компаний важно получение компетенций без увеличения штата.

Еще один тренд — трансформация найма. Подход к подбору специалистов меняется в связи с тем, что меняются приоритеты и стратегии работодателей в области управления персоналом. Работодатели стали выдвигать меньше требований к кандидатам, и готовы рассматривать новичков без опыта в качестве сотрудников и доучивать их до нужного уровня. Меняются и приоритетные для компаний демографические сегменты.

При внедрении трендов в HR-процессы стоит учитывать не только специфику деятельности компании, но и ее готовность к изменениям. По данным исследования 75 % респондентов считают, что в России автоматизация и стремительные темпы развития IT технологий приведут к введению новых должностей. Однако, в мире 68 % уверены, что автоматизация приведет к переквалификации сотрудников.

Развитие IT технологий неизбежно касается и сферы управления персоналом. Выделено два приоритетных направления развития HR: инвестирование в платформы, направленные на обогащение опыта сотрудника, а также внедрение новых цифровых приложений для сотрудника.

Несмотря на то, что компании успешно развиваются, они все больше сталкиваются с проблемой нехватки или отсутствия квалифицированных кадров. Поэтому компаниям важно удержать сотрудников и не допустить высокой текучести кадров. Компании, которые хотят повысить мотивацию персонала и их вовлеченность, используют программы ротации/мобильности кадров. То, насколько сотрудники будут готовы развиваться и использовать свои навыки в развитии всей компании, напрямую будет зависеть от качества работы HR отдела. Поэтому HR-менеджерам необходимо совершенствовать свои технические и аналитические навыки.

Для успешной работы IT-компания используют в своей работе командную или сетевую организационную структуру. Но многим приходится сталкиваться с некоторыми проблемами. В первую очередь это то, что руководители не знакомы с данной моделью и не знают, как с ней работать. Вторая причина заключается в том, что программы управления эффективностью не способствуют командной работе. Внедрение инструментов автоматизации позволят сотрудникам непрерывно развивать свои профессиональные компетенции, быть лояльными к компании, тем самым более эффективно выполнять поставленные задачи и достигать цели компании. ■

1. 5 ключевых HR трендов на 2023 год - Текст: электронный// ПБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-trends-in-russia-2023/> (дата обращения: 16.07.2024)

2. 65 % компаний, которые работают удаленно, планируют вернуться в офис в 2023 году - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://press.rabota.ru/65-kompaniy-kotorye-rabotayut-udalенno-planiruyut-vernutsya-v-ofis-v-2023-godu> (дата обращения: 16.07.2024)

3. 9 Future of Work Trends For 2023 - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.gartner.com/en/articles/9-future-of-work-trends-for-2023> (дата обращения: 16.07.2024)

4. Автоматизация обучения персонала: опыт ведущих специалистов - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.unicraft.org/blog/6253/avtomatizaciya-obucheniya-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

5. Автоматизация подбора персонала - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.mtt.ru/support/blog/avtomatizaciya-podbor-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

6. Как автоматизировать HR-процессы в компании - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-avtomatizirovat-hr-processy-v-kompanii/> (дата обращения: 10.07.2024)

7. Переломный момент. Как российские компании справились с вызовами 2022 года - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023-research/> (дата обращения: 16.07.2024)

8. Управление персоналом как бизнес-процесс – Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://thehrd.ru/articles/upravlenie-personalom-kak-biznes-protsess/> (дата обращения: 10.07.2024)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

5 ключевых HR трендов на 2023 год - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-trends-in-russia-2023/> (дата обращения: 16.07.2024)

65 % компаний, которые работают удаленно, планируют вернуться в офис в 2023 году - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://press.rabota.ru/65-kompaniy-kotorye-rabotayut-udalенno-planiruyut-vernutsya-v-ofis-v-2023-godu> (дата обращения: 16.07.2024)

9 Future of Work Trends For 2023 - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.gartner.com/en/articles/9-future-of-work-trends-for-2023> (дата обращения: 16.07.2024)

Автоматизация обучения персонала: опыт ведущих специалистов - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.unicraft.org/blog/6253/avtomatizaciya-obucheniya-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

Автоматизация подбора персонала - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://www.mtt.ru/support/blog/avtomatizaciya-podbor-personala/> (дата обращения: 16.07.2024)

Как автоматизировать HR-процессы в компании - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://e-queo.com/blog/expertnie-stati/kak-avtomatizirovat-hr-processy-v-kompanii/> (дата обращения: 10.07.2024)

Переломный момент. Как российские компании справились с вызовами 2022 года - Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://potok.io/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023-research/> (дата обращения: 16.07.2024)

Управление персоналом как бизнес-процесс – Текст: электронный// РБК: [сайт]. – URL: <https://thehrd.ru/articles/upravlenie-personalom-kak-biznes-protsess/> (дата обращения: 10.07.2024)

Automation of personnel management processes: trends and changes

© Grudinina E., Gonenko A., 2024

This article examines trends in the field of personnel management and their impact on changes in the personnel management process. The article also discusses the advantages of automating human resource management processes and provides examples of automation of some processes

Keywords: employees, management, automation, trends, changes