

*А.Д. Лира, 1 курс
Академии управления при Президенте Республики Беларусь,
Научный руководитель – Ю.А. Рыбалко, к.э.н., доцент
Полесский государственный университет,*

Пандемия Covid-19 показала, что цифровизация в государственных учреждениях ещё не до конца запущена. Но как обстоят дела в сфере бизнеса? Насколько цифровизация завоёвывает человеческие ресурсы? Мы исследуем этот вопрос.

Человеческие ресурсы – это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Кроме того, стоит отметить, что данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом.

Цифровизация человеческих ресурсов идет полным ходом. В наши дни рекрутеры подключаются к огромному количеству каналов, включая свои собственные страницы, платформы для поиска работы и, прежде всего, такие популярные сайты, такие как UltiPro, iCIMS Result и LinkedIn, которые входят в топ-10 платформ для поиска и управления персоналом [1]. Они также все чаще используют Facebook, Instagram и т. д. и даже службы обмена сообщениями, такие как WhatsApp, Telegram и Viber. В настоящее время менеджеры по персоналу являются многоканальными работниками и обладают разнообразным набором навыков, которые могут конкурировать со многими маркетинговыми агентствами.

Однако цифровой рекрутинг не является самоцелью. Речь идет не о бесцельном налаживании контактов или попытках присутствовать на как можно большем количестве каналов просто потому, что так принято в наши дни. Цифровая трансформация в рекрутинге означает признание потенциала, избежание рисков, понимание новых технологий и их целенаправленное внедрение.

Многие менеджеры по персоналу уже используют узкоспециализированные HR-инструменты, чтобы значительно упростить свою работу и повысить эффективность. Например, системы управления кандидатами, такие как Pinpoint, Teamtailor, Freshworks, опять же они являются самыми популярными на международной арене [2]. Они обеспечивают автоматический сбор данных о кандидатах, функцию расширенного поиска квалифицированных специалистов, эффективную разработку профилей вакансий и многое другое. Профессиональные программы также стали незаменимыми в других аспектах HR и теперь являются скорее правилом, чем исключением в повседневной работе.

Фантастические возможности, не правда ли? Но максимально ли они используются?

Потенциал и четкое направление есть. Но как далеко продвинулся HR на практике? Цифровизация в управлении человеческими ресурсами все еще терпит лишь незначительные изменения или уже ощущает радикальные преобразования?

Недавнее исследование под названием «Аналитика данных, автоматизация и многое другое – HR Study 2020: The State of Digitalization in Human Resources» дает некоторые ответы. Более ста сотрудников и менеджеров немецких компаний приняли участие в опросе, проведенном Университетом Галле-Виттенберга в период с 2019 по 2020 год. Результаты дают представление о статусе цифровизации человеческих ресурсов. Вот несколько показательных цифр [3]:

- 75% уже используют цифровое решение для учета сотрудников или планируют это сделать.
- 72% планируют внедрить в свои компании инструменты управления кандидатами.
- 64% используют систему расчёта заработной платы
- 58% сказали, что они уже оцифровали свои HR-процессы.

Факты, полученные в результате исследования, показывают, что цифровизация в отделах кадров Германии идет полным ходом, но не все HR-менеджеры реагируют на нее с одинаковым энтузиазмом. Например, более половины участников исследования заявили, что, несмотря на осведомленность о цифровой трансформации, ее реализация по-прежнему представляет собой препятствие.

Для наглядности, предоставляю статистику основных показателей использования информационно-коммуникационных технологий в организациях [4].

Основные показатели использования информационно-коммуникационных технологий в организациях																
	Всего								В процентах от общего числа организаций							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2020	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2018	2020
Число обследованных организаций	7 469	7 259	7 990	8 316	7 829	7 960	8 080	8 617	100	100	100	100	100	100	100	100
из них:																
использовали:																
электронную почту	6 953	6 903	7 707	8 065	7 584	7 707	7 776	8 480	93,1	95,1	96,5	97,0	96,9	96,8	96,2	98,4
локальные вычислительные сети	5 505	5 549	6 281	6 751	6 411	6 532	6 444	6 745	73,7	76,4	78,6	81,2	81,9	82,1	79,8	78,3
Интернет	7 062	7 030	7 793	8 089	7 611	7 755	7 819	8 506	94,6	96,8	97,5	97,3	97,2	97,4	96,8	98,7
Инtranет	1 355	1 338	1 718	1 877	1 819	1 878	2 150	2 375	18,1	18,4	21,5	22,6	23,2	23,6	26,6	27,6
Экстрaнет	437	386	561	677	678	737	1 091	1 264	5,9	5,3	7,0	8,1	8,7	9,3	13,5	14,7
имели веб-сайт в сети Интернет	3 748	3 719	4 556	5 175	4 670	4 955	5 433	6 063	50,2	51,2	57,0	62,2	59,7	62,2	67,2	70,4

Рисунок – Основные показатели использования информационно-коммуникационных технологий в организациях

Как можно заметить, что к 2020 году процент использования технологий вырос практически везде и приблизился к полному вовлечению информационно-коммуникационных технологий в организациях.

Следовательно, менеджерам по персоналу еще предстоит научиться разбираться в цифровых технологиях, выявлять препятствия и шаг за шагом находить новые решения. Чтобы уверенно освоить цифровую трансформацию, необходимы тщательно продуманные действия и умение эффективно работать в поисковых системах.

Список использованных источников

1. Топ-10 онлайн-платформ для рекрутеров [Электронный ресурс] // ЗАО "Дев Бай Медиа". – Режим доступа: <https://dev.by/news/recruiting-software>. – Дата доступа: 03.02.2022.
2. The Top 13 Best Applicant Tracking Systems (ATS) – 2022 [Electronic resource] // SelectSoftware REVIEWS. – Mode of access: <https://www.selectsoftwarereviews.com/buyer-guide/applicant-tracking-systems>. – Date of access: 04.02.2022.
3. Digitalization in human resources – still some catching up to do? [Electronic resource] // DMEXCO – Digital Marketing Exposition & Conference. – Mode of access: <https://dmexco.com/stories/digitalization-human-resources/>. – Date of access: 07.02.2022.
4. Информационно-коммуникационные технологии. Годовые данные [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/informatsionno-telekommunikatsionnye-tehnologii/>. – Дата доступа: 27.03.2022.