**Криган А.А. Студентка МПГУ**

**НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

«Информационные системы управления персоналом – это набор определенных технологий и программного обеспечения, которые позволяют совершенствовать и автоматизировать бизнес-процессы в таких областях, как документооборот, табельный учет, управление кадрами, выплата зарплаты и расчет.» [[1]](#footnote-1)

В настоящее время информационные (IT) технологии помогают не только в достижении бизнес-целей, но и позволяют оптимизировать рабочие процессы. Под рабочими процессами мы также подразумеваем управление человеческими ресурсами (HR). Приведём пример процессов HR сферы, которые возможно эффективно цифровизировать:

* поиск и подбор персонала (рекрутинг);
* кадровое делопроизводство;
* адаптация персонала;
* обучение персонала;

Современные IT технологии, в том числе и социальные сети, можно эффективно использовать в качестве инструмента коммуникаций внутри организации, т.е. внутренних коммуникаций. Это особенно актуально в настоящее время, когда все популярнее становится работа в дистанционном режиме. Создание и использование внутри организации специальной корпоративной социальной сети способствует созданию новых социальных связей, эмоциональных контактов между сотрудниками. При её регулярном мониторинге можно следить за уровнем удовлетворенности сотрудников своей работой и оперативно решать возникающие с ним проблемы. Таким образом у организации всегда есть обратная связь с сотрудниками, а значит ведется диалог, открыто обсуждаются проблемы, всё это в совокупности помогает вовлечь персонал в управление. Из чего можно сделать вывод, что, корпоративные социальные сети при правильном подходя являются эффективным инструментом, который помогает управлять лояльностью работников к организации.

Помимо всего прочего применение новых IT технологий в HR так же позволяет автоматизировать процессы кадровой аналитики организации. На основе данных, которые собираются с помощью систем автоматизации управления персоналом, на их основе руководитель решает вопросы, например, нуждается ли компания в новых сотрудниках, их стимулировании, распределении нагрузки и т.д. Таким образом, с помощью современных информационных технологий появляется возможность повысить эффективность системы управления персоналом в организации.[[2]](#footnote-2)

Приведём наиболее востребованные HR тенденции в сфере технологий:

1. Разработка систем искусственного интеллекта для процесса [отбора кандидатов](https://testwork.io/blog/kriterii-otbora-personala/). Такие системы умеют анализировать результаты анкетирования по заданным параметрам, а также способны автоматически распознавать жесты, интонации голоса и т.д.
2. Использование инструментов виртуальной реальности для создания симуляторов. Их предназначение заключается в оценке персонала, обучении работников и выявлении лидеров среди сотрудников, подходящих на роль руководителя.
3. Создание программ для автоматизированного дистанционного взаимодействия работников и кадровой службы. Такая система документооборота позволяет упростить процесс передачи данных между сотрудником и кадровой службы. Она даёт возможность сотруднику самостоятельно и дистанционно подавать заявления, получить доступ к своему графику работы и т.д.
4. Использование узкоспециализированных программ для решения определенных кадровых задач. Этот подход позволяет оперативно менять программы под нужды отдельного клиента, что повышает эффективность решения задач.
5. Применение чат-ботов для работы с соискателями и действующим персоналом. Такие боты используются для ответов на типовые вопросы, сбора данных и много другого.
6. HR-аналитика, дэшборды. Под HR-аналитикой понимают «процесс системного сбора и анализа информации в области человеческого капитала для выработки управленческих решений»[[3]](#footnote-3). На данный момент более актуальным инструментом ведения аналитики «дэшборд – это технология интерактивной, графической панели с важной информацией (отслеживание укомплектованности, производительности и результативности, рабочего времени и текучести персонала)». Но в настоящее время специалистам по управлению персоналом мало только следить за статистикой бизнес-процессов, им также надо уметь прогнозировать и принимать решения на основе собранных данных.
7. Развитие технологий удаленной и виртуальной работы. Начиная технологиями, позволяющими выполнять задачи из дома, виртуальных конференций и заканчивая управлением проектами.
8. Внедрение дополнительных инструментов путем их встраивания в уже существующие программы. Такой способ даёт возможность сократить срок обучения персонала, т.к. по сути программа уже знакома им и её нужно изучать лишь частично.[[4]](#footnote-4)

Все указанные тенденции в сфере управления человеческими ресурсами делают возможным реализацию комплексной стратегии привлечения, развития и удержания персонала.

Ниже представлен перечень наиболее известных в данной сфере инструментов, которые были предложены российскими разработчики.

* Box Battle – программный комплекс, позволяющий геймифицировать автоматизированный процесс обучения в организации в различных направлениях. В данном комплексе имеется библиотека уже встроенных курсов, с помощью которой появляется возможность создавать собственные уже имеет библиотеку встроенных курсов, помогает создавать свои образовательные квесты, которые можно провести на любом устройстве. А также данный программный комплекс позволяет анализировать результаты обучения.
* Продукты Лабмедиа – на основе платформы WebTutor, 1-С, Битрикс. Данные продукты автоматизируют работу кадровой службы, а также создают программы для обучения, развития и адаптации персонала.
* Авито Работа – крупный онлайн-сервис. созданный для поиска и найма персонала.

Таким образом можно сказать, что достижения в области ИТ-индустрии способствуют заметному упрощению рабочего процесса в организации, даёт возможность сократить время, затрачиваемое на выполнение HR-задач и в целом повышая эффективность HR-службы. Для того, чтобы поддерживать высокий уровень конкурентоспособности, компаниям должна быть гибкой и уметь оперативно адаптироваться к изменениям, происходящим во внешней среде,

Также не стоит забывать, что успех внедрения новых IT-технологий в управление персоналом по большей части зависит от квалификации специалистов в данной области и вовлеченностью сотрудников организации в их использование.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Агафонова М.С. Современные международные отношения и инновационные технологии/Успехи современного естествознания. 2012. No 1. С. 101.
2. Назайкинский Святослав Владимирович, Седова Ольга Леонидовна Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2016. №3 (5). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-upravleniya-personalom-organizatsii-s-ispolzovaniem-novyh-informatsionnyh-tehnologiy (дата обращения: 23.09.2022).
3. HR аналитика: основные тенденции, вызовы и практика. [Электронный ресурс]. URL: https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf.
4. Макарова Е.А. КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В СФЕРЕ HR: ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ // МНИЖ. 2022. №1-3 (115). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-tehnologii-tsifrovoy-transformatsii-v-sfere-hr-tendentsii-v-sfere-upravleniya-personalom-v-rossii.
1. Агафонова М.С. Современные международные отношения и инновационные технологии/Успехи современного естествознания. 2012. No 1. С. 101. [↑](#footnote-ref-1)
2. Назайкинский Святослав Владимирович, Седова Ольга Леонидовна Совершенствование управления персоналом организации с использованием новых информационных технологий // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2016. №3 (5). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-upravleniya-personalom-organizatsii-s-ispolzovaniem-novyh-informatsionnyh-tehnologiy (дата обращения: 02.10.2022). [↑](#footnote-ref-2)
3. HR аналитика: основные тенденции, вызовы и практика. [Электронный ресурс]. URL: https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf. [↑](#footnote-ref-3)
4. Макарова Е.А. КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ В СФЕРЕ HR: ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В РОССИИ // МНИЖ. 2022. №1-3 (115). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-tehnologii-tsifrovoy-transformatsii-v-sfere-hr-tendentsii-v-sfere-upravleniya-personalom-v-rossii. [↑](#footnote-ref-4)