

**О. Ю. Сердюк, канд. экон. наук, А. С. Васильев**

**ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк**

## **ЦИФРОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

*В статье раскрыта сущность цифрового управления человеческими ресурсами. Определены факторы, влияющие на переход организации к цифровому управлению человеческими ресурсами. Представлены цели цифрового управления человеческими ресурсами и определены преимущества его применения для бизнеса. Отмечено, что внедрение цифрового управления человеческими ресурсами повышает организационную эффективность и продуктивность.*

**Ключевые слова:** управление, человеческие ресурсы, цифровизация, информационные технологии, организационная эффективность, продуктивность

### ***Постановка проблемы***

В современном мире технологии имеют решающее значение, поскольку они оказывают значительное влияние на все сектора экономики. Цифровая эра привела к революционным преобразованиям во всех функциях бизнеса и применению передовых информационных и технологических инструментов. Цифровое управление человеческими ресурсами вышло на первый план с ростом использования компьютерных и коммуникационных технологий внутри организации. Внедрение цифрового управления человеческими ресурсами повышает организационную эффективность и продуктивность, что обуславливает актуальность темы исследования.

### ***Анализ исследований и публикаций***

Проблемами управления человеческими ресурсами занимались многие отечественные и зарубежные ученые. В частности, проблемами управления персоналом на основе информационных технологий занимались А. И. Чижевский [1], А. С. Юргутите [2], Р. И. Мамина, И. И. Толстикова [3], К. А. Гапоник [4], А. П. Семина [5], Т. А. Кузнецова [6], Н. В. Ващенко, Н. С. Чайковский [7] и др. Среди трудов зарубежных авторов особую теоретическую и практическую значимость имеют исследования М. R. Eshan, Т. A. Binoy [8], M. L. Lengnick-Hall, S. Moritz [9], Y. O. Özişik, A. T. Özden [10], T. V. Bondarouk, H. J. M. Ruël [11] и др. Однако вопросы сущности и преимуществ использования цифрового управления человеческими ресурсами не нашли достаточного отображения в научной литературе.

**Целью статьи** является анализ сущности цифрового управления человеческими ресурсами и определение преимуществ его использования.

### ***Основные результаты исследования***

Цифровое управление человеческими ресурсами можно определить как систематическую деятельность и стратегию, которая фокусируется на успешном управлении персоналом на всех уровнях бизнеса для эффективного достижения организационных целей [8, с. 204]. Цифровое управление человеческими ресурсами относится к выполнению функций управления человеческими ресурсами с использованием информационных технологий. Информационные технологии предоставляют руководителям отделов управления персоналом возможность получать информацию о персонале, когда им это необходимо, а персоналу контролировать свои данные [9, с. 365].

Сегодня, когда широко используются цифровые среды и цифровые инструменты, организациям также необходимо перевести свою работу в цифровую среду [10, с. 2130]. Организации постоянно меняются из-за внешнего или внутреннего давления, демографических

изменений, высокоскоростных инноваций и глобализации или геополитических событий. Это внешнее давление приводит к развитию новых технологий и к изменениям в предпочтениях клиентов. В результате организационные изменения влияют на функцию управления человеческими ресурсами.

Информационные технологии имеют ряд преимуществ как для работодателей, так и для работников. Преимущества информационных технологий для работодателей заключаются в быстром доступе к желаемой информации, возможности получать резюме в стандартном формате, размещении вакансий в любое время суток, сокращении потерь рабочей силы, снижении затрат на персонал, обеспечении прямого доступа к квалифицированной рабочей силе.

Преимущества информационных технологий для сотрудников заключается в простоте выбора компании, поиске работы с использованием различных средств коммуникации, возможности сохранять конфиденциальность своих резюме от других соискателей.

В определении понятия цифрового управления человеческими ресурсами исследователи еще не пришли к общему мнению. Тем не менее, цифровое управление человеческими ресурсами в целом определяется как обобщающий термин между управлением человеческими ресурсами и информационными технологиями, который направлен на создание ценности и включает интеграцию между ними [11, с. 507]. Чтобы лучше понять концепцию цифрового управления человеческими ресурсами, необходимо взглянуть на значение этого понятия, которое иногда используется как информационная система о человеческих ресурсах. Информационная система о человеческих ресурсах включает систематические процедуры сбора, хранения, обработки, обновления и распространения данных о персонале [12, с. 23].

Организации используют цифровые технологии, чтобы реагировать на меняющиеся потребности клиентов. Аналитика больших данных позволяет гораздо лучше понять запросы потребителей. В то же время это индивидуализирует требования и обеспечивает гибкость в производстве. Цифровое управление человеческими ресурсами способствует повышению эффективности, продуктивности и прибыльности бизнеса.

Управление человеческими ресурсами обычно фокусируется на следующих элементах [2, 4, 6]:

- придает большое значение образованию и развитию отдельных лиц;
- межличностные отношения, мотивация сотрудников, планирование карьеры и оценка эффективности;
- старается обеспечить координацию персонала с его работой;
- обеспечивает согласование индивидуальных целей с бизнес-целями;
- направлена на достижение оптимального уровня производительности персонала.

Стратегическое управление человеческими ресурсами фокусируется на его будущем развитии [5, с. 241]. Следовательно, технологически ориентированные и прикладные системы позволяют привлекать в бизнес талантливых кандидатов.

Некоторые факторы влияют на переход организации к цифровому управлению человеческими ресурсами, среди которых стоит отметить:

- информационные технологии: менеджеры по персоналу должны иметь дело с цифровыми технологиями, потому что информационные технологии напрямую влияют на деловую жизнь. В связи с тем, что цифровизация сегодня выходит на передний план, организации должны обновить свои веб-сайты, включая учетные записи в социальных сетях, и проверить, правильно ли работают ссылки, связанные с учетными записями в социальных сетях [10, с. 2140];
- перепланировку и организацию процесса: менеджеры по персоналу должны адаптироваться к современности, чтобы сделать свои бизнес-процессы более эффективными. Поэтому организациям следует планировать свои будущие бизнес-процессы в соответствии с цифровым будущим;
- высокоскоростное управление: организации должны быть более интеллектуальными и быстрыми, чтобы получить конкурентное преимущество. Цифровое управление человеческими ресурсами является более интеллектуальным и быстрым, чем традиционное управление;

– сетевые организации: организации ищут способы быть более эффективными с меньшим количеством бюрократии;

– работники умственного труда: обучающиеся организации – это самоуправляемые организации. Люди, работающие в этих организациях, также являются знающими работниками. Цифровое управление человеческими ресурсами должно удерживать в бизнесе знающих работников, чтобы они могли успевать за текущими инновациями. Руководство должно установить объективную систему вознаграждения, поскольку точная система вознаграждения связана с последовательными системами оценки эффективности [1, с. 430]. Другими словами, система объективного вознаграждения играет важную роль в повышении производительности знающих работников.

– глобализация: сегодня организациям приходится внедрять глобальные бизнес-стратегии, чтобы получить конкурентное преимущество на растущем рынке. Одним из важнейших инструментов получения конкурентного преимущества является эффективность на мировом рынке. Глобализация сделала мир меньше благодаря своей сети быстрой связи. Однако в современном мире мировые экономики стали более интегрированными друг с другом.

Все эти факторы делают цифровизацию управления человеческими ресурсами неизбежной.

Цифровое управление человеческими ресурсами предоставляет необходимую цифровую информацию для управления кадровыми процессами. Благодаря информационным технологиям прогулы, больничные листы, ежегодный отпуск, выплаты заработной платы, учебные мероприятия, оценка эффективности, социальные права и трудовые договоры отслеживаются быстрее.

Целями цифрового управления человеческими ресурсами являются:

– трансформация в управлении человеческими ресурсами: цифровая трансформация может вызвать изменения в поведении персонала. Кроме того, это помогает сотрудникам генерировать творческие идеи, эффективно работать и быстро принимать решения. Кроме того, цифровая трансформация избавляет персонал от скучной рутинной работы [2, 3]. Выполняя регулярную работу с компьютером, сотрудники экономят время для более ценной работы. С цифровизацией отдел кадров берет на себя новые роли, такие как выстраивание отношений и информационный посредник. Таким образом, это выходит за рамки рутинных задач, таких как традиционный набор персонала, обучение, управление производительностью и заработной платой [9, с. 367];

– снижение эксплуатационных расходов: цифровое управление человеческими ресурсами осуществляет информационный поток одновременно, согласовывая данные друг с другом. Система повышает эффективность в организации за счет интеграции всего производственного процесса;

– развитие предпринимательского менеджмента: эффективное использование информационных технологий зависит от разработки предпринимательской модели управления. Когда бизнес-менеджеры адаптируют информационные технологии к бизнесу, они вносят свой вклад в развитие предпринимательской модели управления. Развивающаяся предпринимательская модель управления также улучшает бизнес-процессы и планирование ресурсов;

– стандартизация операционного процесса: цифровизация управления человеческими ресурсами повышает стандартизацию операционного процесса. Управление рабочим процессом можно сделать более доступным за счет стандартизации рабочего процесса. Когда в бизнес-процессах возникает ошибка, система автоматически отправляет предупреждающее сообщение. Цифровая система обеспечит сведение человеческих ошибок к минимуму и, таким образом, повысит производительность. Следовательно, стандартизация операционного процесса необходима для эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами.

Преимущества цифрового управления человеческими ресурсами для бизнеса заключаются в том, что:

- сделан шаг к «безбумажному» офису;
- поиск и обработка данных становятся быстрыми;
- легче классифицировать данные о человеческих ресурсах;
- более быстрое реагирование на информационные запросы;
- обеспечивается внедрение стандартизированных и систематизированных процедур;
- в системе управления обеспечивается большая прозрачность;
- экономия затрат достигается за счет совершенствования технологического процесса;
- обеспечивается значительное снижение рабочей нагрузки администраторов;
- развивает способность быстро реагировать на запросы клиентов.

В приложениях для цифрового управления человеческими ресурсами компьютерные и интернет-инструменты используются на самом высоком уровне для повышения производительности процессов [13, с. 65]. Практика цифрового управления человеческими ресурсами играет важную роль в улучшении всех услуг, снижении затрат и обеспечении операционной эффективности.

Цифровое управление человеческими ресурсами может повысить производительность труда персонала, моральный дух персонала, процесс принятия решений и обмена знаниями. Кроме того, это может повысить инновационность бизнеса и изменить то, как люди относятся друг к другу и к организации.

### **Выводы**

Сегодня каждая организация работает в быстроменяющейся среде. У бизнеса нет никаких шансов остаться нечувствительным к этим изменениям. Чтобы организации добились успеха, им необходимо трансформироваться в соответствии с цифровой эпохой. Организации могут быстро уловить эти изменения, эффективно используя технологии. Изменения в цифровом управлении человеческими ресурсами также осуществляются с помощью информационных технологий. Следовательно, отдел кадров должен внедрять и применять информационные технологии на предприятии. Менеджеры по персоналу сегодня нуждаются в информационных технологиях больше, чем в предыдущие годы.

### **Список литературы**

1. Чижевский, А. И. Роль и место информационных технологий в управлении персоналом / А. И. Чижевский, Т. С. Демченко // Новое поколение. – 2016. – № 10. – С. 428–433.
2. Юргутите, А. С. Современные информационные технологии в управлении персоналом / А. С. Юргутите, Е. В. Бурцева // Новая наука: от идеи к результату. – 2017. – Т. 2, № 3. – С. 212–217.
3. Мамина, Р. И. Поколение Z или поколение фиджитал в условиях деловой среды / Р. И. Мамина, И. И. Толстикова // Информационное общество: образование, наука, культура и технологии будущего. – 2019. – № 3. – С. 149–159.
4. Гапоник, К. А. Совершенствование системы управления персоналом в компании с применением информационных технологий / К. А. Гапоник, А. С. Ермишин // Информационные технологии. Проблемы и решения. – 2018. – № 1(5). – С. 240–247.
5. Семина, А. П. Цифровизация процессов управления персоналом: SMM в HR / А. П. Семина // Дискуссия. – 2020. – № 1(98). – С. 62–68.
6. Кузнецова, Т. А. Внедрение digital-технологий в сферу управления человеческими ресурсами / Т. А. Кузнецова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 9. – С. 111–115.
7. Ващенко, Н. В. Развитие управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации / Н. В. Ващенко, Н. С. Чайковский // Вести Автомобильно-дорожного института = Bulletin of the Automobile and Highway Institute. – 2022. – № 1(40). – С. 76–80.
8. Eshan, M. R. The Role of Digitalization in Human Resource Management in Star Category Hotels: A Review / M. R. Eshan, T. A. Binoy // JETIR. – 2018. – Vol. 5, № 12. – P. 203–211.
9. Lengnick-Hall, M. L. The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function / M. L. Lengnick-Hall, S. Moritz // Journal of Labor Research. – 2003. – Vol. 24, № 3. – P. 365–379.
10. Özişik Y. O. Examining of Accommodation Businesses in Terms of Digital Marketing: Case of Samsun / Y. O. Özişik, A. T. Özden // Journal of Business Research-Turk. – 2021. – № 13(3). – P. 2129–2145.
11. Bondarouk, T. V. Electronic Human Resource Management: Challenges in the Digital Era / T. V. Bondarouk, H. J. M. Ruël // The International Journal of Human Resource Management. – 2009. – Vol. 20(3). – P. 505–514.

12. Berber, N. Electronic Human Resource Management (e-HRM): A New Concept for Digital Age / N. Berber, B. Đorđević, S. Milanović // Strategic Management. – 2018. – Vol. 23, № 2. – P. 22–32.
13. Gupta, A. Electronic Human Resource Management (e-HRM): Growing Role in Organizations / A. Gupta, S. Saxena // SMS. – 2012. – Vol. 8(1). – P. 60–66.