

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Гафурова Дильшода Рамазановна

Международный университет Кимё в Ташкенте, PhD

Абдуллаева М Б

Международный университет Кимё в Ташкенте, магистрант

Матчанова Б Ш

Международный университет Кимё в Ташкенте, магистрант

Аннотация: Данная статья посвящена управлению человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики. Рассмотрены причины автоматизации управления человеческими ресурсами и выявлены основные этапы автоматизации управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление, цифровизация, автоматизация, анализ.

Введение

В условиях становления цифровой экономики и развития инновационной деятельности, а также снижения постоянных затрат организаций на управление человеческими ресурсами за счет автоматизации различных бизнес-процессов автоматизация управления персоналом становится особенно актуальной, так как персонал организации является ее ключевым капиталом. Современный уровень развития информационных и коммуникационных технологий, наличие сети Интернет и различных технических средств позволяют автоматизировать сбор, хранение и обработку персональных данных о потенциальных или действующих сотрудниках, проводить оценку бизнеса, обеспечивать круглосуточный доступ к различным образовательным ресурсам. Следовательно, спектр предлагаемого программного обеспечения и услуг широк. Авторы проанализировали ключевой функционал комплексных программных решений для управления персоналом, а также возможности сервисов, автоматизирующих отдельные процессы управления персоналом, например, видеопрослушивание, оценку, электронное обучение. Также авторы представили рекомендуемые этапы внедрения автоматизированных систем.

Современную систему управления персоналом невозможно представить без использования специального программного обеспечения, позволяющего автоматизировать учет рабочего времени, формирование приказов, а также предоставлять аналитику, обеспечивающую оптимизацию принятия управленческих решений на основе более широкого использования корпоративной

и личной информации в организации. В таком случае время на обработку, передачу и анализ имеющейся информации существенно сокращается [1].

Первоначально системы автоматизации управления персоналом разрабатывались на основе программных продуктов учета начислений заработной платы и других начислений, связанных с премированием персонала и расчетами с бюджетными и иными платежами [2]. Дальнейшее развитие автоматизации управления персоналом позволило:

- 1) оперативно формировать различные аналитические отчеты и на их основе принимать обоснованные управленческие решения по персоналу организации [3];
- 2) оптимизировать процесс управления персоналом за счет снижения затрат по устранению дублирования выполнения некоторых функций различными подразделениями организации;
- 3) создать базу данных сотрудников организации, на основе которой будет производиться анализ и эффективное планирование процессов [4];
- 4) своевременно вносить коррективы в базу данных, вызванные изменениями законодательства, что является превентивной мерой и позволяет минимизировать возможные штрафные санкции проверяющих органов [5].

Как зарубежные, так и местные ИТ-рынки в настоящее время предлагают широкий спектр программного обеспечения, позволяющего автоматизировать как всей системы управления персоналом в организации, так и отдельных ее подсистем. Исследование направлено на разработку этапов и определение специфики автоматизации и цифровизации управления персоналом на предприятии.

Метод исследования

По аналитической оценке, Grand View Research, объем мирового рынка систем управления персоналом (Human Resource Management, HRM) будет расти в среднем на 12,8% ежегодно и достигнет \$56,15 млрд к 2030 году. Исследователи также отмечают, что рынок информационных систем управления персоналом растет в 2 раза более интенсивно по сравнению с рынком промышленных прикладных программ в целом и, мировые расходы на профессиональные услуги в сфере управления персоналом в 2022-2030 гг. будут расти на 12,4% ежегодно и составят \$7,47 млрд к концу этого периода. Крупнейшими поставщиками систем управления персоналом являются Oracle, SAP, IBM, ADP, Accenture занимающие половину мирового рынка автоматизированных систем управления персоналом¹⁸.

Основными драйверами роста рынка стали аналитические инструменты, облачные и мобильные технологии, а также решения в сфере искусственного интеллекта и интернета вещей. Отмечается, что HR-аналитика и ее интеграция с

¹⁸ На основе данных ITU

HRM-системами с целью принятия обоснованных решений крайне важны для развития отрасли.

Анализ и результаты

В Узбекском рынке автоматизированных систем управления персоналом представлены как мировыми лидерами, так и локальными разработчиками, такие как «1С: Зарботная плата и управление персоналом 8», HeadHunter, «ERP: Схема управления персоналом».

Развитие внедрения цифровых элементов управления персоналом на местах во многом зависит от руководства и кадровой службы, их отношения к человеческому капиталу, принятия его ценности и значимости как управленческой инновации и активности в цифровизации экономики.

Необходимо отметить, что на сегодняшний день важным аспектом управления персоналом в организации является поддержка и структурирование процесса обучения и развития.

Учитывая работы, что рынок HRM-систем представлен столь широким спектром интегрированных и локальных продуктов, организациям, планирующим внедрить системы HRM в свою практическую деятельность, следует реализовать данный процесс по специальному алгоритму, который позволит сократить финансовые и временные затраты. Таким образом, вне зависимости от выбранного программного обеспечения автоматизация управления персоналом должна осуществляться в следующие этапы:

- 1) определить цель автоматизации процесса;
- 2) составить перечень необходимых функций системы автоматизации;
- 3) определить категорию программного продукта;
- 4) выбрать программный продукт с учетом задач и целей проекта.

При этом необходимо учитывать не только соотношение цены и функционального объема, но и гибкость, а также адаптивность системы к специфике каждой конкретной организации, а также к особенностям действующего трудового законодательства страны;

5) внедрять и поддерживать систему, которая должна контролироваться менеджером по персоналу и ИТ-менеджером организации-заказчика.

Далее авторы выявили специфику управления персоналом в Узбекистане. Основное отличие отечественных HR-систем от зарубежных заключается в подходах к управлению персоналом. Зарубежные системы управления человеческими ресурсами разработаны по европейской и западно-американской моделям управления, ориентированным на всестороннюю оценку сотрудников различными методами, результаты которых позволяют принимать обоснованные управленческие решения в области мотивации, обучения и развития персонала, управления карьерой и т.д.

По результатам исследования, проведенного в 2021 году порталом, местные организации в первую очередь обращают внимание на автоматизацию кадрового учета и автоматизацию администрирования (75% опрошенных). Второй по популярности (выбрали 35% респондентов) процесс подбора и адаптации персонала. 27% опрошенных организаций автоматизируют расчет заработной платы и систему выплаты заработной платы, 23% — автоматизируют HR-аналитику. Столько же респондентов — 21% — используют программное обеспечение для автоматизации оценки, обучения и развития персонала, а также для внутренних коммуникаций.

Таким образом, автоматизация управления персоналом сегодня присутствует почти в каждой организации. При этом необходимо отметить, что хотя автоматизация в любой области способствует снижению затрат, оптимизации бизнес-процессов, агрегированию большой базы данных, что является неоспоримым преимуществом, но есть области в HR, которые невозможно полностью автоматизировать и компьютеризировать. В первую очередь это психологические аспекты трудовой деятельности: формирование организационной культуры и воспитание морального духа в трудовом коллективе.

Список литературы

1. Strohmeier S. and Ruediger K. 2014 Employee Relations 36 (4) 333–53.
2. Tansley C, Kirk S, Williams H and Barton H 2014 Employee Relations 36 (4) 398–414.
3. Obeida S M 2016 Personnel Review 45 (6) 1281–1301.
4. Aligning the e-HRM and Strategic HRM Capabilities of Manufacturing SMEs.
5. Bos-Nehles A and Van Riemsdijk M 2014 Human Resource Management, Social Innovation and Technology 14 101–133.
6. Pulyaeva V N 2018 Digital economy and industry 4.0: new challenges 64–8.