

Процесс цифровизации управления кадрами организации на основании компетенций HR-специалистов

Калиновская Ирина Николаевна

*Витебский государственный технологический университет, г. Витебск, Беларусь
i-kalinovskaya@yandex.by*

Аннотация

Рассмотрены компетенции специалистов кадровых служб белорусских организаций. Проведен анализ изменений компетенций данных специалистов за последние восемь лет и сделаны выводы. Дана оценка их соответствия требованиям белорусского рынка труда. Рассмотрена возможность цифровизации операций, основанных на компетенциях HR-специалистов.

Ключевые слова: *управление кадрами, цифровизация бизнес-процессов, компетенции специалистов кадровых служб, искусственный интеллект.*

Одной из основных тенденций сферы социально-трудовых отношений является цифровизация технологий управления кадрами на микроуровне. Как показывают исследования, проведенные российскими компаниями Deloitte и SAP CIS в 2019 году, средний индекс цифровизации HR-процессов организаций в России составляет 1,83 (при максимально возможном индексе равном 4), а у зарубежных компаний – 2,08. При этом самыми прогрессивными в цифровизации кадровой работы оказались банковские, финансовые организации, металлургия, горнодобывающая отрасль, IT и телекоммуникации. Наиболее «нецифровыми» отраслями являются образование, строительство и энергетика [1].

Анализ немногочисленных публикаций о цифровизации кадровой работы белорусских организаций [2] позволяет сделать вывод о том, что самой передовой сферой в данном направлении является банковский сектор и IT-индустрия. Однако и их уровень цифровизации можно охарактеризовать как «фрагментарную цифровизацию».

На первом этапе исследований формировалась эмпирическая база данных путем сбора информации из резюме специалистов кадровых служб и вакансий организаций Республики Беларусь. Получение данных из резюме и вакансий осуществлялось по авторской методике извлечения, очистки, классификации и анализа информации с онлайн-источников по поиску работу с применением технологий Big Data и искусственного интеллекта [3].

Таким образом, была сформирована эмпирическая база и выполнен анализ массива данных, включающий 1148 компетенций, из 517 вакансий и 1002 резюме, полученных по должностям, соответствующим кодам начальной группы занятий 1212 «Руководители структурных подразделений по кадрам и трудовым отношениям», 2423 «Специалисты-профессионалы в области подбора и использования персонала», 2424 «Специалисты-профессионалы в области подготовки и развития персонала», 4416 «Работники по ведению кадровой документации» согласно Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014–2017).

При формировании базы данных исследований с помощью машинного обучения решена задача отбора, интерпретации и группировки должностей, необходимых для анализа. Данная проблема возникла в результате отсутствия формы внесения должностей по общепринятому классификатору на сайтах поиска работы.

Далее с помощью технологий искусственного интеллекта выявленные должности и извлеченные из них компетенции объединялись в группы и систематизировались по международному классификатору ESCO (European Skills / Competences, Qualifications and Occupations). Целесообразно применять классификатор ESCO, поскольку он дает унифицированную терминологию по профессиям, навыкам, компетенциям и квалификациям, раскрывает актуальные компетенции каждой профессии, а мультиязычность классификатора позволяет точно осуществить перевод терминологии на русский язык.

На втором этапе исследований анализировались изменения навыков специалистов кадровых служб, произошедших с января 2014 по декабрь 2021 г., а также проводилась оценка соответствия компетенций, имеющихся у HR-специалистов и востребованных рынком труда Республики Беларусь. При этом применялся метод непараметрического анализа и рассчитывался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

На третьем этапе исследований компетенции специалистов кадровых служб распределялись по международному классификатору ESCO на категории «Навыки» (S1–S8) и анализировались на возможность цифровизации HR-операций, для которых они необходимы (таблица).

В ходе проведенных исследований установлено, что изменения компетенций специалистов кадровых служб белорусских организаций, произошедшие с 2014 по 2021 год, отражают переход мягких навыков к

линейным руководителям подразделений, а жестких – к специалистам-профессионалам смежных направлений, что соответствует тенденциям трансформации HR-функций.

Таблица – Анализ возможности цифровизации HR-операций по навыкам специалистов

Навыки	Возможность цифровизации операций
S1: Работа в команде Ведение деловой переписки Управление HR-брендом в социальных сетях Знание аутстаффинга Грамотная речь Деловая коммуникация Обучение и развитие	Отсутствует возможность
S2: Работа с большим объемом информации	Возможно полностью
S3: Ведение воинского учета Адаптация персонала	Возможно частично
S4: Ведение кадрового делопроизводства Ведение кадрового документооборота Управление командой Подбор персонала Оценка персонала и кандидатов Применение организаторских навыков Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников Знание основ тайм-менеджмента Проведение тимбилдинга Составление штатного расписания Знание корпоративной культуры Знание основ HR бизнес-партнерства	Возможно частично
S5: Работа в офисных программах на ПК Работа в «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом» Автоматизация кадрового документооборота Работа в системе «Консультант плюс»	Возможно полностью

Изучение востребованных рынком труда компетенций HR-специалистов выявило новые навыки в этой профессии: составление штатного расписания в автоматическом режиме, работа в «1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом», автоматизация кадрового документооборота, знание аутстаффинга, работа в системе «Консультант плюс», управление HR-брендом в социальных сетях, анализ рынка труда.

Анализ соотношения между имеющимися и востребованными компетенциями специалистов кадровых служб дал возможность установить навыки с признаками дисбаланса и классифицировать их по нехватке и избытку компетенций. По необходимым цифровым навыкам выявлен недостаточный уровень имеющихся у специалистов компетенций.

Проведенный анализ изменений компетенций специалистов кадровых служб, их соответствия требованиям рынка труда и исследование возможностей цифровизации HR-операций позволили сделать вывод о том, что на данном этапе в белорусских организациях применима фрагментарная цифровизация по отдельным операциям. Это связано со спецификой работы специалистов кадровых служб и требований белорусского рынка труда, а также зависит от общего уровня цифровизации отечественных организаций.

Литература

1. HR-тренды: скоро ли ждать цифровой трансформации найма [Электронный ресурс] // Журнал VK Cloud Solutions об IT-бизнесе, технологиях и цифровой трансформации. – Режим доступа: <https://mcs.mail.ru/blog/hr-trendy-skoro-li-zhdet-cifrovoj-transformacii-najma>. – Дата доступа: 10.03.2022.
2. Ванкевич, Е.В. Кадровые службы: направления активизации / Е.В. Ванкевич // Белорусская думка. – 2011. – № 1. – С. 52–59.
3. Vankevich, A. Better understanding of the labour market using Big Data / A. Vankevich, I. Kalinouskaya // *Ekonomia i prawo. Economics and law*. – 2022. – Vol. 20, № 3. – P. 677–692.