

**Праведник Василий Николаевич**

Магистрант

**Направление:** Менеджмент

**Магистерская программа:** Информационный менеджмент

**Использование цифровых технологий в системе управления персоналом организации**

**Аннотация.** В данной статье представлены возможности использования цифровых технологий в системе управления персоналом в организации. Автор рассматривает функциональную схему использования цифровых технологий в системе управления повышением квалификации персонала организации. Автор в рамках данной статьи выделяет основные факторы эффективности использования цифровых технологий в системе повышения квалификации.

**Ключевые слова:** управление, персонал, организация, цифровые технологии, обучение, кадровая политика.

На сегодняшний день цифровые технологии проникли в разные сферы – менеджмент, маркетинг, сфера управления персоналом не стала исключением. Зачастую цифровые технологии применяются в организациях в области обучения сотрудников. Обучение тесно взаимосвязано с другими компонентами системы управления персоналом, интегрировано в общую стратегию развития и является неотъемлемой его частью.

Изучением вопросов, направленных на использование цифровых технологий в деятельности людей, в том числе в области управления персоналом, занимались Л.И. Белоусова, А.Н. Кобыш, А. Колодин, К.С. Петрушкан, В.Н. Торшин, Т.Ю. Сячина и другие [1–7].

Маркетинг, сфера управления персоналом не стала исключением. Ранее использование технологий в сфере управления персоналом ассоциировалось, в первую очередь, с начислением заработной платы через специализированное

программное обеспечение и автоматизацией кадрового делопроизводства, сейчас цифровые технологии применяют практически на всех этапах системы управления персоналом. Множество организацией также активно внедряют в практику разнообразные инструменты Digital HR [9].

Новинки в области ИТ (информационных технологий) в последнее десятилетие XX века главным образом были направлены на совершенствование и поддержку внутренних процессов организации при помощи дорогостоящих программных продуктов, которые предлагают фирмы Oracle, SAP, ERP, IBM, не подлежащие адаптации. На сегодняшний день стоимость и адаптивность ИТ-инфраструктуры снизились так, что стартапы любой области могут при помощи современных разработок создавать проекты, отличающиеся от бизнес-моделей XX века, с операционными моделями [2].

Развитие технологий вычисления в оперативной памяти, облачных технологий, мобильных устройств, появление технологий блокчейна и Big Data (большие данные), разработка высокопроизводительных платформ для обработки и хранения данных (к примеру, HANA), а также технологии 3D-печать в первые пятнадцать лет XXI века коренным образом изменило отрасль представления программного обеспечения. Многие руководители отнимают важность новых цифровых технологий, однако, опасаются необходимости замены поставщиков и партнеров и нарушения отлаженных процессов в области государственных закупок. Отсюда следует, что в сфере управления персоналом цифровые технологии уже внедряются в России и в скором времени у организации затраты на онлайн-обучение сотрудников станут меньше [3].

Успешнее справиться с переходом на цифровые модели обучения сотрудников помогут несколько управленческих действий менеджмента.

Выбор варианта системы управления кадрами в организации во многом зависит от эффективного управления кадрами, от полного выполнения поставленных перед учреждением задач, от механизмов функционирования системы, от выбора необходимых технологий и методов работы с кадрами.

Формирование контроля над сферой управления персоналом исходит из ответственности высшего руководства – руководителя учреждения [4]. На рис. 1 показан аппарат управления персоналом.

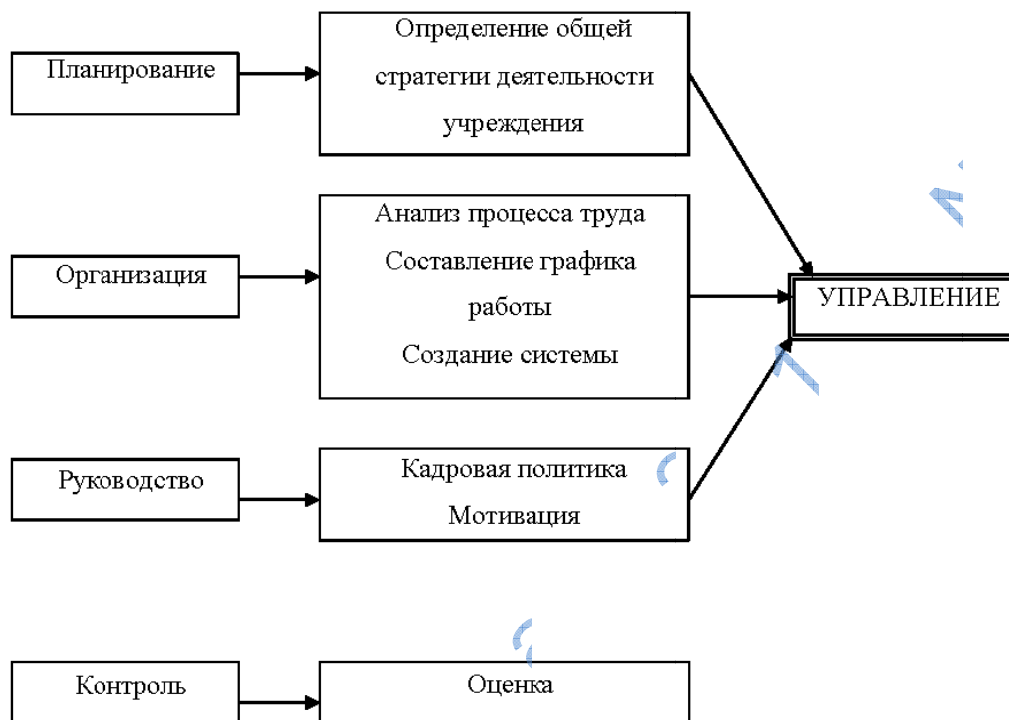


Рис. 1. Взаимосвязи функций управления персоналом в организации

Можно выделить основные аспекты, служащие обеспечению эффективности работы и отбора кадров в организации:

1) формирование и понимание целей организации;

2) организация структуры эффективного управления, которое позволяет предоставить достижение цели;

3) кадровое планирование, исходящее из поставленных целей.

Планирование кадров является фундаментом политики в отношении персонала, способствующее обеспечению комплексного подхода по поиску и формированию кадров. Управление персоналом в организациях тесно связано со всеми областями ее хозяйственной деятельности. Работа с этой системой управления является мощнейшим рычагом, посредством влияния на который можно добиться дальнейшего повышения эффективности [5].

Внешняя среда в современных условиях меняется настолько быстро, что в тот или иной период работы могут появляться различные психологические и технические проблемы для каждого сотрудника организации.

В связи с этим цель подразделения, обеспечивающего управление персоналом, заключается в обеспечении оптимального баланса процессов обновления и сохранения качественного и численного состава кадров в соответствии с потребностями учреждения, требованиям действующего законодательства.

Таким образом, управление персоналом направлено на повышение эффективности работы организации за счет повышения эффективности работы на основе психологических, правовых, экономических и других методов [2].

В качестве основных составляющих процесса управления персоналом организации можно выделить:

- 1) формирование системы управления персоналом;
- 2) планирование кадровой работы;
- 3) маркетинг персонала;
- 4) определение кадрового потенциала.

Эффективность современного обучения персонала с использованием цифровых технологий определяют такие факторы, как:

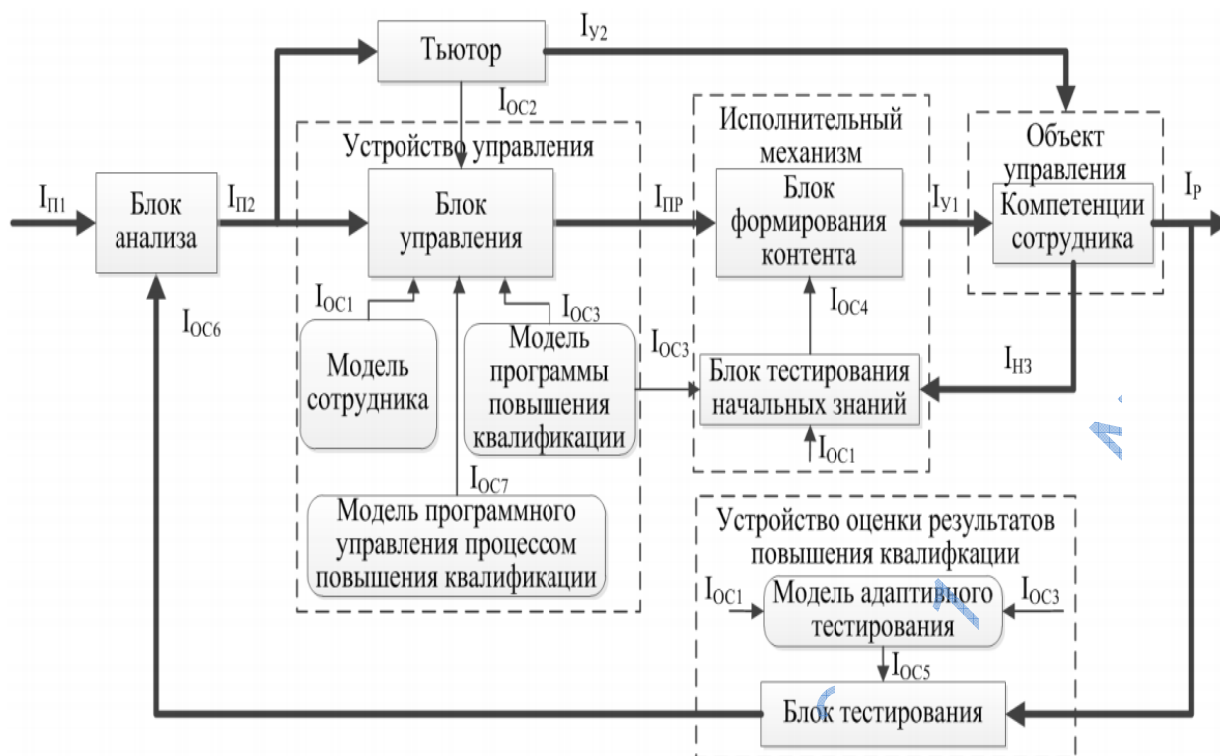
- осознание необходимости обучения сотрудников с помощью инновационных методов;
- ориентация учебного процесса на достижение конкретных целей и результативности всеми участниками процесса;
- обеспечение приоритетности планов потребности в обучении персонала [8].

Чтобы сформировать успешную систему повышения квалификации, стоит исследовать процесс управления усвоения знаний на общем функциональном уровне с помощью цифровой модели (рис. 2). В целом управление реализуется не сотрудником, а присутствующими у него

компетенциями, в качестве объекта управления выступают основные компетенции сотрудника. В свою очередь устройство управления формируется из функциональных блоков, которые в общности могут управлять индивидуальной образовательной траекторией персонала [4].

Устройство управления создает управляющее воздействие на сотрудников, это воздействие на базе результатов тестирования исходных знаний создает учебный контент, который предназначен конкретному сотруднику для изучения. Тьютор параллельно с каналом управления реализует процесс повышения квалификации [6].

Для обозначения протекающих информационных потоков на функциональной схеме (рис. 2) введены следующие обозначения информационных сигналов:  $I_{п1}$  – цель программы повышения квалификации;  $I_{п2}$  – ошибка рассогласования (отклонение результатов сотрудника от цели программы повышения квалификации);  $I_{пр}$  – информация принятия решения;  $I_{у1}$  – управляющая информация (формируется ИМ и представляет собой порцию учебного материала);  $I_{р}$  – результат усвоения ЭБЗ;  $I_{нз}$  – начальные знания сотрудника по ЭБЗ;  $I_{у2}$  – управляющая информация, формирует тьютором совместно с обучаемым;  $I_{ос1}$  – сведения, полученные от модели сотрудника;  $I_{ос2}$  – сведения об ОУ, формируемые тьютором;  $I_{ос3}$  – осведомляющая информация (сведения о параметрах модели программы повышения квалификации);  $I_{ос4}$  – осведомляющая информация (сведения о результатах тестирования начальных знаний сотрудника);  $I_{ос5}$  – осведомляющая информация (сведения, полученные от модели адаптивного тестирования);  $I_{ос6}$  – осведомляющая информация (результаты тестирования сотрудника по усвоенной порции учебного материала);  $I_{ос7}$  – осведомляющая информация (сведения, полученные от модели программного управления процессом реализуемого повышения квалификации) [5; 7].



**Рис. 2.** Функциональная схема цифрового процесса управления повышением квалификации кадров организации.

Соответственно, здесь формируются задачи наиболее успешного управления процессом повышения квалификации, сформирована функциональная схема управления повышением квалификации, которая характеризует работу адаптивной системы электронного обучения, тьютор задействован в контуре обучения.

### Литература

1. Федеральный закон «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 № 149-ФЗ (ред. от 30.12.2020 г.) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 14.03.2021).

2. Белоусова Л.И. Современные методы обучения персонала: Материалы 4-й международной научно-практической конференции «Социокультурный менеджмент: содержание, проблемы, перспективы». Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова, 2015.

3. Кобыш А.Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением // Проблемы научной мысли. 2017. № 4.

4. Колодин А., Федянин В.И., Брянцева Л.В., Квашнина Г.А., Спичкин М.Ю. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала: Сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций». Воронеж: Воронежский институт Государственной противопожарной службы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, 2013.

5. Коломыцева М.А. Современные кадровые технологии в системе муниципального управления // Научные ведомости. 2012. № 8 (127).

6. Петрушкан К.С., Грицунова С.В. О необходимости обучения персонала и систематического повышения его квалификации: Сборник статей V Международной научно-практической конференции «Экономика, управление, право: информационное решение проблем» / Под общ. ред. Г.Ю. Гуляева. Пенза: Наука и Просвещение, 2016.

7. Сячина Т.Ю. Подготовка квалифицированных кадров через обучение на рабочем месте // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2015. № 178.

8. Торшин В.Н. Подбор и обучение кадров: зарубежный опыт // Народное образование. 2012. № 3.

9. Уддовидченко Р.С. Обзор современных методов управления и развития персонала. М.: Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», 2015.