

ЦИФРОВИЗАЦИЯ

HR



Ольга Юнусова,
директор налогового-правового
отдела группы по оказанию услуг
в области управления персоналом
и налогообложения физических
лиц KPMG

ПРИМЕРНО 3/4 HR-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ГОТОВЫ К ЦИФРОВЫМ ПЕРЕМЕНАМ И УВЕРЕНЫ В СПОСОБНОСТИ HR ТРАНСФОРМИРОВАТЬ СОТРУДНИКОВ И СЕБЯ.

Вместе с тем только 40% эйчаров подтвердили, что в их компаниях есть четкий план цифровой трансформации HR. Эти противоречивые результаты отражены в глобальном исследовании «Будущее HR – 2019»*,

* В исследовании, которое было проведено в 2018 году, приняли участие более 1000 HR-руководителей компаний с различной индустриальной принадлежностью из 64 стран мира.

которое провела компания KPMG, чтобы выяснить, насколько сегодня HR готов к эпохе цифровых перемен.

ТОЧКИ ЦИФРОВОГО РОСТА
В ближайшей перспективе компании готовы вкладывать средства прежде всего в предиктивную аналитику (60% опрошенных), автоматизацию бизнес-процессов (53%), включая роботизацию, а также искусственный интеллект (47%). Именно эти направления HR-руководители называют

наиболее важными для HR-функций своих компаний.

В числе основных барьеров на пути цифровой трансформации HR-руководители назвали корпоративную культуру (40% респондентов), которая больше ориентирована на решение конкретных задач, чем на инновации и эксперименты.

Российские компании также не остались в стороне от современных трендов в области цифровых технологий в HR. Однако, как

показывает практика, довольно большой процент отечественных компаний останавливается на этапе оценки экономической целесообразности и ресурсной трудоемкости проведения требуемых изменений, а разрабатываемые планы цифровизации, как правило, остаются лишь планами.

Даже если компании решают встать на путь цифровой трансформации HR, то начинают они с регламентированных законодательством процессов, в первую очередь кадрового администрирования. На сегодняшний день внедрение электронного кадрового документооборота реализуется во многих крупных российских компаниях.

Вместе с тем стоит отметить, что на нашем рынке есть примеры успешной цифровизации и других направлений HR (например, комплексная автоматизация всех этапов процесса поиска и отбора кандидатов в крупной телекоммуникационной компании или автоматизированный процесс адаптации и обучения работников в одной из компаний – ретейлеров).

МОДЕЛЬ HR БУДУЩЕГО
Для того чтобы успешно развивать свои цифровые проекты, службам управления персоналом необходимо сфокусироваться не на технологиях, а на людях, помогая перейти прежде всего к новому образу мышления.

ПРИОРИТЕТЫ В ИНВЕСТИЦИЯХ



ПРЕДИКТИВНАЯ АНАЛИТИКА

60%



БОЛЕЕ СЛОЖНАЯ АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ

53%



ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ

47%

Он нужен как самим эйчарам, так и остальным работникам компании. Главная черта такого мышления – гибкость и адаптивность, основанные на признании высокой скорости изменений в эпоху цифровизации.

Также в фокусе внимания HR должно быть создание рабочей среды, в которой возможна интеграция машинного и человеческого труда.

Умение использовать большие данные и аналитику в работе с человеческим капиталом компании – еще один важный навык для HR. Эти технологии обеспечивают бизнесу дополнительное конкурентное преимущество.

Кроме того, сегодня от HR требуется более глубокое понимание человека. Во-первых, эйчар должен уметь проектировать опыт

сотрудника (Employee Experiences, EX), так же как сегодня маркетологи проектируют опыт клиента. Это даст возможность организации постоянно ориентироваться на работника, корректировать свою корпоративную культуру и создавать среду, которая в максимальной степени учитывает интересы человека и способствует раскрытию его талантов и способностей. А более глубокое изучение навыков, сильных сторон и целей сотрудников позволяет HR сформулировать ценностное предложение (Employee Value Proposition, EVP), то есть предлагать тот самый «набор смыслов», который делает компанию привлекательным работодателем и позволяет ей выигрывать конкуренцию за таланты на рынке труда. HR

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ФОКУСЫ ДЛЯ HR БУДУЩЕГО

БОЛЕЕ ГЛУБОКОЕ ИЗУЧЕНИЕ НАВЫКОВ, СИЛЬНЫХ СТОРОН И ЦЕЛЕЙ СОТРУДНИКОВ для точного управления впечатлениями сотрудников; признание ценности EX и EVP

ПОДГОТОВКА К ИНТЕГРАЦИИ МАШИННОГО И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА в будущую рабочую среду

СОЗДАНИЕ НОВОГО ОБРАЗА МЫШЛЕНИЯ, признающего скорость изменений в эпоху цифровизации

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ HR-ФУНКЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ ЕЕ ЦЕННОСТИ ДЛЯ БИЗНЕСА благодаря внедрению новых технологий, которые за счет использования данных и аналитики помогут получить бизнесу конкурентное преимущество