

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЛЯ КОРРЕКТИРОВКИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Чупрынова Софья Павловна

студент, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, РФ. г. Санкт-Петербург

Аннотация. В статье представлены 4 основных тезиса на которых организации, а в частности менеджерам по персоналу, стоит сфокусировать свое внимание и изменить кадровую политику, для того, чтобы их компания оставалась конкурентоспособной на мировом рынке труда в условиях цифровизации.

Abstract. The article presents 4 main points which organizations and in particular HR managers, should focus their attention and change their personnel policy so that their company remains competitive in the global labor market in the context of digitalization.

Ключевые слова: Кадровая политика, цифровизация, менеджер по персоналу, изменение кадровой политики.

Keywords: personnel policy, digitalization, personnel manager, personnel policy change.

Человеческие ресурсы организации считаются ценным фактором и одним из основных конкурентных преимуществ на рынке из-за его лояльности к компании. Организация использует его в качестве стратегического оружия для расширения рынка потребителей и увеличения своей доли на рынке. Таким образом, конкурентоспособность любой организации зависит от кадровой политики и практики, которые влияют на удовлетворенность работой сотрудника. Кадровая политика может положительно или отрицательно влиять на мотивацию сотрудников. Если сотрудники удовлетворены кадровой политикой своей организации, то они будут преданы и достаточно мотивированы для достижения целей и задач компании.

С развитием технологий кадровая политика организации не должна стоять на месте. Требуется постоянное усовершенствование как персональных компетенций сотрудников, так и совокупной компетенции всей организации особенно на управленческом уровне. По мнению автора, стоит обратить внимание на 4 следующих позиции при корректировке кадровой политики организации:

1. Сфокусироваться на технологическом прогрессе и аналитике входящих данных

Опытные HR-отделы уже используют аналитику для прогнозирования и оценки всего, от удержания сотрудников до стратегий найма и успеха программ. Например, чат-боты позволяют кандидатам и сотрудникам вести автоматизированный персонализированный разговор с компьютером. Работник может использовать чат-бота, чтобы узнать, сколько у него осталось больничных, или отпусков, или какие процедуры покрывает стоматологическая страховка компании. А кандидат на должность может отвечать на вопросы, проходить оценки и отслеживать статус своего заявления через персонального помощника, у которого есть имя, лицо и приятное поведение. Конечно, все эти функции будут генерироваться компьютером.

Миллиниалы, в настоящее время крупнейшее работающее поколение, привыкшее получать информацию сразу через компьютер или смартфон. Таким образом, широкий спектр - от подачи заявления на регистрацию до проверки льгот и оплачиваемого отпуска - должен будет быть доступен в режиме онлайн, чтобы соответствовать опыту работы с цифровыми клиентами, который предпочитают молодые работники, и кадровая политика должна проложить путь для управления и генерирования этих условий.

По словам Ларри Нэша, директора по подбору персонала в консалтинговой компании EY в США «Технологии позволят нам предоставлять сотрудникам более широкий спектр услуг на работе, предоставляя им больше возможностей для насыщенного цифрового опыта и поиска того, что им нужно 24/7». [2] Избавившись от таких рутинных задач, как расчет предполагаемой заработной платы, ответов на вопросы о преимуществах компании и планирования интервью, у HR будет больше времени для стратегического планирования.

2. Понять, как именно компания добивается успеха, для введения более эффективной кадровой политики.

Недостаточно говорить на языке менеджеров по найму. Кадровая политика компании должна вносить свой вклад в видение, миссию и финансовый успех бизнеса. И на практическом уровне менеджеры по найму смогут осуществлять эффективное планирование рабочей силы или привлекать, нанимать и обучать подходящих талантов, говорят эксперты, такие как Амелия Рэнсом, старший директор по взаимодействию и развитию в компании Avalera. По ее словам, в кадровой политике организаций не хватает курирования персонала в области бизнеса, в то время как они являются его движущей силой. [3]

Помимо знания цены акций компании и того, как читать отчет о прибылях и убытках, руководителям отдела кадров необходимо понимать стратегическое направление бизнеса и экономическую и социальную среду, в которой работает компания, для правильного составления кадровой политики. Они должны предвидеть и готовиться к изменениям в работе и рабочей силе. Только тогда HR-лидеры могут эффективно управлять человеческим капиталом и согласовывать HR-инициативы с целями организации.

3. Оставаться сосредоточенным на людях, несмотря на цифровизацию

Использование технологии не означает, что нужно вывести людей из уравнения. Фактически, у менеджеров по персоналу в 2025 году будет больше времени, чтобы сосредоточиться на отдельных лицах, улучшая как набор, так и увеличение лояльности сотрудников. В Cisco должность исполнительного вице-президента Фрэн Кацудас изменилась с должности сотрудника отдела кадров до главного сотрудника отдела кадров. Она видит это как признак того, что ее работа переходит от снижения риска и обеспечения соответствия к выполнению бизнес-стратегий. «Сегодня технологии привносят в HR такой уровень интеллекта, который действительно превращает HR в консультативную сферу»[5], - говорит она, отмечая, что именно так сейчас работает команда HR в Cisco и этого удалось достичь благодаря грамотно встроенной кадровой политике. Команда также больше сосредоточена на вопросах коучинга и управления. Кроме того, ведущие профессионалы в области управления персоналом завтрашнего дня могут стать тренерами, которые помогают руководить карьерой каждого сотрудника в офисе. В условиях жесткой конкуренции за хорошие таланты, успешные менеджеры по персоналу должны дать лидирующим в своей сфере работникам повод прийти на работу именно в их компанию. «Если вы не занимаетесь глобальным бизнесом сейчас, вы не сможете конкурировать с глобальным бизнесом за самых лучших сотрудников в будущем», - говорит Джуди Коллистер, исполнительный вице-президент и сотрудник отдела кадров в Cleveland Park Place Technologies. [1]

4. Быть готовым к выходу на рынок труда новой рабочей силы

В состав рабочей силы через 5 лет войдут не только временные сотрудники, но также и постоянные сотрудники, которые ежедневно приходят и уходят с работы. Кроме того, отдел кадров должен помочь оценить, какие задачи во всей организации могут быть автоматизированы, а затем изменить карты компетенций тех, на чьи задания влияет автоматизация. Недавний опрос Willis Towers Watson показал, что более половины

работодателей считают, что для автоматизации и оцифровки потребуются «прорывные подходы в HR». [6] Между тем, некоторые из удаленных работников HR будут все более и более отдаленными - например, за семь или десять часовых поясов - поскольку глобализация ведет к все более разнообразной рабочей силе.

В результате работы выделены 4 основных тезиса на которых организации, а в частности менеджерам по персоналу, стоит сфокусировать свое внимание и изменить кадровую политику для того, чтобы их компания оставалась конкурентоспособной на мировом рынке труда, а именно:

1. Сфокусироваться на технологическом прогрессе и аналитике входящих данных;
2. Понять, как именно компания добивается успеха, для введения более эффективной кадровой политики;
3. Оставаться сосредоточенным на людях, несмотря на цифровизацию;
4. Быть готовым к выходу на рынок труда новой рабочей силы.

Подводя итоги стоит отметить, что системный подход в исследовании изменения элементов кадровой политики помогает наметить комплекс мероприятий, которые будут способствовать снижению текучести кадров и конфликтности, улучшению морально-психологического климата в условиях цифровизации.

Список литературы:

1. Дэвид Л., Куртц, Митчел Х. Современный бизнес. – Wiley, 2018 - 571 с.
2. Лаппи Нэш Уайт. Library Performance and Service Competition: Developing Strategic Responses. – Chandos Publishing, 2018 - 35 с.
3. Жанн Палмер. Руководство по карьере специалиста по кадрам: создание сильной позиции. – Pfeiffer, 2017 - 6 с.
4. Эндрю Стеллман, Дженнифер Грин. Постигая Agile. Ценности, принципы, методологии. – М.: МИФ, 2018. – 448 с.
5. Forbes [Электронный ресурс] // Forbes [Сайт]. [2020]. URL: <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2016/07/12/how-cisco-creates-a-truly-human-organization/> (дата обращения 12.05.2020)
6. Forbes [Электронный ресурс] // Forbes [Сайт]. [2020]. URL: <https://www.forbes.com/sites/ravinjesuthasan/2019/03/16/reinventing-work/#7a0847942c96> (дата обращения 12.05.2020)
7. SHRM: 7 стратегий для подготовки к будущему [Электронный ресурс] // SHRM [Сайт]. [2020]. URL: <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/1118/pages/7-critical-strategies-to-prepare-for-the-future-of-hr.aspx> (дата обращения 12.05.2020)