

НЕОБХОДИМОСТЬ ТРАНСФОРМАЦИИ HR-ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Махмудова Гульнора Маннаповна

Tashkent International University of Education

E-mail: yayrahon@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные тенденции и драйверы, стимулирующие изменения в управлении человеческими ресурсами. Особое внимание уделяется внедрению цифровых технологий, таких как искусственный интеллект, большие данные, и автоматизация процессов, которые значительно меняют традиционные подходы к подбору персонала, управлению талантами, обучению и развитию сотрудников.

Ключевые слова: экономика, цифровая экономика, HR, трансформация.

THE NEED TO TRANSFORM HR ACTIVITIES IN THE DIGITAL ECONOMY

Makhmudova Gulnora Mannapovna

Tashkent International University of Education

E-mail: yayrahon@mail.ru

Abstract. This article examines the main trends and drivers driving changes in human resource management. Special attention is paid to the introduction of digital technologies such as artificial intelligence, big data, and process automation, which significantly change traditional approaches to recruitment, talent management, employee training and development.

Keywords: economics, digital economy, HR, transformation.

Формирование полноценной цифровой среды в республике является неотъемлемой частью плана стратегического развития Узбекистана, в который включена программа цифровой экономики, предполагающая трансформацию всех ее сфер, в том числе и сферу HR-деятельности.

Как известно, важнейшей составляющей любого бизнес-процесса являются люди и поэтому для того, чтобы процесс цифровизации на предприятиях успешно осуществлялся, очень важно помимо новейших цифровых технологий, иметь персонал, способный адаптироваться к новым технологиям. Таким образом, важнейшей характеристикой персонала, в особенности управленческого, становится трансформация: когнитивная (преобразование мышления), поведенческая (преобразование поведения) и эмоциональная (изменение реагирования на ситуации и различные вызовы). В совокупности уровень развития этих трех трансформаций показывает, насколько радикальным будет цифровое преобразование компаний. В этой связи, не вызывает сомнений возрастание роли HR-службы, которая сама должна стать цифровой и помочь организации быть цифровой, а не просто делать что-то в цифровом формате.

К сожалению, в нашей стране далеко не во всех организациях функционируют HR-службы. Существующие отделы кадров на предприятиях республики, как правило, занимаются не HR-деятельностью, а ведением кадровой документации. В то же время, в отраслях, работающих в высококонкурентной среде (например, банковская сфера, сотовая связь и т.п.), HR-службы успешно функционируют и при этом в своей деятельности достаточно широко пользуются программными продуктами. Так, в банковской сфере, сотрудники HR-департаментов имеют возможность пользоваться

модулем «Кадры» в ИАБС (Интегрированная Автоматизированная банковская система), разработанной ООО «ФИДО бизнес». Эта программа позволяет выполнять большое количество HR – функций, помогает отслеживать показатели по рекрутингу, текучести кадров и другим аспектам, чтобы помочь бизнес-лидерам быстрее принимать решения.

Вместе с тем, не вызывает сомнений необходимость расширения рынка как поставщиков, так и их программных продуктов, помогающих принимать HR-решения, многие из которых должны быть основаны на мобильных приложениях, искусственном интеллекте и потребительском опыте. Эти инструменты позволят HR постоянно функционировать в реальном времени.

Для того, чтобы HR-служба была способна помочь организации провести трансформацию к цифровому формату, нужно, в первую очередь, ей самой переосмыслить свою миссию, определив себя как команду, оказывающую помощь менеджменту и сотрудникам быстро трансформироваться и адаптироваться к цифровому способу мышления.

Также важно создать надежную цифровую инфраструктуру, обновив традиционные инструменты для обучения, рекрутинга и управления персоналом, внося это в системы, которые легко могли бы использоваться сотрудниками.

Несомненно, цифровизация экономики требует серьезного пересмотра HR-стратегий компаний. Ключевой стратегией в рамках HR должны стать инновации. Большую пользу в этом могли бы оказать сессии дизайна и хакатоны, на основе которых могут появиться интересные инновационные HR-решения. Кроме того, не стоит забывать о бенчмаркинге, а также о присоединении к программам членства в научных исследованиях и проектах. В этой связи выявляется необходимость вовлечения в профессию HR людей с аналитическими навыками, что позволит повысить эффективность выполнения HR-функций в условиях цифровизации. Не вызывает сомнений, что будут иметь все возможности для влияния на результаты бизнеса только HR-менеджеры, практикующие новые цифровые технологии, платформы и способы работы, которые объединены в формат HR Digital. Такой формат, объединяет целый ряд новых подходов в сфере управления персоналом и HR-брендинга, таких как «HR-аналитика», «Работа с данными», «Расчет результата», «Автоматизация процессов», «Проектный подход».

Необходимость трансформации HR-деятельности в эру цифр выдвигает новые требования к HR -специалисту. Он должен не только иметь познания в области психологии, социологии, брендинга и коммуникаций, но также быть грамотным аналитиком и менеджером HR-проектов.

Использованная литература

1. Стратегия развития нового Узбекистана на 2022 — 2026 годы. Приложение N° 1 к Указу Президента Республики Узбекистан от 28 января 2021 года N° УП-60.
2. Цифровой HR. Глава из отчета Deloitte "Глобальные HR – тренды 2017г.