

DIGITALIZATION OF HR: BUILDING AN INTERNAL SYSTEM ON-LINE ASSESSMENT OF PROFESSIONAL COMPETENCIES OF PERSONNEL

Tonyan E. K.

1st year student, direction of training "Personnel Management" Scientific adviser: Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Krivokora E.I.
Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education "North Caucasus Federal University", Stavropol

ABSTARCT

The article is devoted to the digitalization of hr: building an internal system on-line assessment of personnel professional competencies. The article discusses development of a web-system for assessing key professional competencies of company personnel and development of appropriate software products

Цифровизация не является новым трендом в сфере HR, о ней говорят на протяжении нескольких лет, однако только в сложившихся условиях цифровая трансформация переходит из теории в практику. И, на мой взгляд, в ней сосредоточен огромный исследовательский потенциал.

Внедрение цифровых HR-технологий имеет ряд преимуществ. Очевидно, что цифровизация успешно помогает избавляться от рутинной работы. Кроме того, как показывает накопленный опыт, внедрение цифровых технологий в HR помогает создать прогрессивную автоматизированную систему анализа баз данных по персоналу способствует получению детальной картины состояния кадровых процессов и выделению направлений развития. Еще одной крупной задачей, с которой довольно легко справляется цифровизация – это новаторские методы внутреннего корпоративного обучения, представленные множеством электронных и дистанционных форматов.

Сейчас часть российского бизнеса стала внедрять различные digital-инструменты. Так ярким примером может послужить «Clock:ster» как специализированное приложение с несложным интерфейсом по планированию рабочего времени, учету посещаемости с помощью технологии Face ID и системы GPS, а также другим стандартным кадровым задачам. Многие крупные российские компании активно начали пользоваться «HRbazaar», поскольку это достаточно удобный сервис для правильного подбора продуктов и услуг для HR-ов.

В сфере профессионального обучения также происходит активная реализация цифровых проектов. К примеру, пять крупных российских учебных центров используют сервис «Diductio», где на основе облачной платформы специально для каждого сотрудника подбираются автономные обучающие модули.

Хочется привести еще один пример передового цифрового решения – компания «Edstein» выпустила на рынок эффективное IT-решение, доход от которого только в 2020 году составил 17 миллионов рублей. Компания разработала централизованную систему по управлению процессом обучения, которая позволяет организовывать индивидуальную образовательную траекторию по формированию нужных для сотрудника компетенций.

Стоит также отметить HR-платформу для коммуникаций под названием Speedhire. На платформе проведено свыше 5 тысяч собеседований, более 100 тренингов и более 20 ассессментов, и все это в дистанционном формате [1, 27-29 С.].

В отношении тенденций на ближайшее будущее большинство экспертов выделяют как самый привлекательный сегмент корпоративного обучения с применением облачных технологий и VR-платформ.

Как видно, открываются потрясающие возможности диджитализации в HR.

Однако из всех кадровых процессов наиболее активно подвергаются цифровой перестройке только подбор, отбор и обучение персонала. Считаю, что наряду с оценкой соискателей в рекрутинге, следует оцифровывать и внутреннюю оценку персонала как самостоятельную и наиболее сложную в отношении программирования и стандартизации систему. Конечно, необходима не только точная оценка уровня развитости компетенций, но и упрощение поиска талантов и работы по их удержанию и развитию внутри компании. Именно в силу многосторонности и комплексности процедуры оценки талантов становится интересным проведение такого исследования. И как представляется, наиболее полезными будут компьютерные программы для online оценки на специализированном корпоративном сайте или в формате мобильных приложений [2, 18-20 С.].

Цель исследования заключается в разработке web-системы оценки ключевых профессиональных компетенций персонала компании и разработка соответствующих программных продуктов.

Предмет исследования нами определен как цифровые методы оценки профессиональных компетенций персонала, построенные на online платформах.

В качестве методов исследования целесообразно использовать сравнительный анализ, критический анализ, методы группировки, методы программирования и тестирования ПО.

Решение данной исследовательской задачи поможет качественно и эффективно выделять пул талантов и организовывать работу с ним.

Список литературы и информационных источников:

1. Белоногова, Е. И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики // Вестник науки и образования. – №13 – С. 55.
2. Сеницкая, Н. Я. Управление современным предприятием: учебное пособие. Том 1 / Под общей редакцией Н. Я. Сеницкой. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2014. – С. 612.