

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

*Высшая школа бизнеса и предпринимательства
при Кабинете Министров Республики Узбекистан
Дилмурод Холмуродович Суюнов –
доктор экономических наук, профессор
Ёрматова Наргиза Камиловна - магистрант
Yormatova_n_k@bk.ru*

Аннотация: Статья посвящена характеристике концептуальной модели управления персоналом в условиях цифровизации. Основой представленной в статье концепции является анализ внедрения в практику сферы HR цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровые технологии, сфера HR, кадровые стратегии, концепция управления персоналом, коммерческий банк.

DIGITAL TRANSFORMATION OF PERSONNEL MANAGEMENT PROCESSES IN A COMMERCIAL BANK

Graduate School of Business and Entrepreneurship under the Cabinet of
Ministers of the Republic of Uzbekistan
Dilmurod Kholmurodovich Suyunov, Doctor of Economics, Professor Yormatova
Nargiza Kamilovna, Master's degree
Yormatova_n_k@bk.ru

Abstract. The article is devoted to the characteristics of the conceptual model of personnel management in the context of digitalization. The basis of the concept presented in the article is the analysis of the implementation of digital technologies in HR practice.

Keywords: digital technologies, HR sphere, personnel strategies, personnel management concept, commercial bank.

Введение. Цифровая революция XXI века удивляет своей скоростью развития и стремительно набирает обороты во всех сферах и процессах производственной деятельности, в том числе и в сфере HR. Происходит цифровая трансформация трудовых и бизнес – процессов, внедряются новые инновационные технологии, осваиваются цифровые приёмы и методы работы с персоналом, появляются новые автоматизированные рабочие места.

Как неоднократно отмечал в своих выступлениях Президент Шавкат Мирзиёев, одной из основных задач последовательного социально-экономического развития Узбекистана является широкое внедрение информационных и цифровых технологий. Согласно Указа Президента Республики Узбекистан за №УП–60 “О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы” одной из основной целью является, определение развития цифровой экономики в качестве основного «драйвера» с обеспечением

увеличения ее объема как минимум в 2,5 раза. Это именно та сфера, которая представляет эффективный инструмент, способный обеспечить качественное реформирование отраслей экономики и сфер общественной жизни.¹

Интеграция Digital-решений в сферу HR делает процесс управления человеческими ресурсами последовательно выстроенным и измеримым, позволяет снизить трудоемкость всех функций управления персоналом. С помощью информационных и интеллектуальных технологий можно обрабатывать большие объемы данных, автоматизировать многие кадровые процессы, в том числе кадровое делопроизводство; подбор персонала; мотивацию, оплату и стимулирование труда; оценку и обучение.²

Проведенный анализ по внедрению цифровых HR-технологий показал, что в лидерах цифровой трансформации сегодня – это процессы кадрового администрирования. Большинство узбекских организаций, в том числе и коммерческих банков уже используют автоматизированные системы, которые значительно упрощают работу сотрудников кадровых служб. Благодаря таким системам специалисты по персоналу совершают меньше ошибок, сокращают время на обработку информации и оптимизируют свою работу.

Таким образом, можно сказать, что активное внедрение цифровых инструментов в работу банка, трансформирует не только бизнес-процессы, методы и приемы работы, но и изменяет тактику и стратегию работы с персоналом, предопределяя появление новой цифровой HR-концепции. Исходя из этого, целями исследования является рассмотрение особенностей применения цифровых технологий и инструментов в сфере управления персоналом и формирование новой цифровой концепции управления персоналом.

В рамках исследования была проведена сравнительная характеристика используемых сегодня цифровых инструментов по различным направлениям реализации кадровых процессов (Таблица 1). Основным преимуществом применения цифровых технологий является снижение трудоемкости всех HR-процессов на основе быстрого принятия решений; повышение качества аналитической информации; использование возможностей прогнозирования ситуации на стратегический период; использование структурированной базы данных сотрудников, сокращение временных и финансовых затрат, использование HR-аналитики. Недостатки преимущественно связаны с высокой стоимостью программного обеспечения и разработок.

¹ УП-60 от 28.01.2022 г. «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы».

² Simonova M.V., Ilyukhina L.A., Bogatyreva I.V., Vagin S.G., Nikolaeva K.S. Conceptual approaches to forecast recruitment needs at the regional level // International Review of Management and Marketing. – 2016.

Таблица 1

Сравнительная характеристика применяемых инновационных цифровых инструментов в управлении персоналом

Функции управления персоналом	Применяемые инструменты	Преимущества инструментов	Недостатки инструментов
1	2	3	4
Кадровое делопроизводство	1С, SAP HCM, SAP SF, HR-сервис	Систематизация данных о персонале; Упрощение расчетных процессов; Управление движением кадров внутри организации	Высокая цена внедрения и поддержки некоторых программ
Подбор персонала	SAP SF, Технологии роботизации, Чат-боты, Социальные сети, Хантфлоу	Обработка больших объемов информации в короткие сроки (особенно резюме кандидатов); Самостоятельный отбор резюме, звонки, приглашение на собеседование; Экономия трудозатрат рекрутеров	Стоимость программ; Необходимость составления подробных алгоритмов для ботов; Неизвестная реакция соискателей на чат-боты
Онлайн тестирование	SAP SF, SHL	Экономия времени HR-специалистов; Удобство использования; Выгрузка уже готовых отчетов по тестированию; Использование из любого места; Ускорение процесса отбора	Стоимость; Является дополнительным, не заменяющим другие методы оценки инструментом
Дистанционное обучение персонала	Корпоративные сайты, SAP SF	Возможность самообучения и повторения; Быстрый поиск учебной информации; Возможность в короткий срок обучить большое количество персонала; Использовать в любом месте и в любое время; Экономия времени и финансов; Обучение как новичков, так и уже работающих	Высокая стоимость разработки; Затраты на организацию обучения; Затраты на вовлечение персонала
Коммуникация	Корпоративные сайты, Колл-центр, мессенджеры	Возможность постоянной связи; Возможность создавать чаты и делиться информацией; Оперативная связь с сотрудниками в других филиалах, регионах; Обмен документами	Для мессенджеров: необходимость постоянного доступа к сети интернет; большой поток информации. Для Колл-центра: затраты на содержание и разработку

Источник: составлено автором

Заключение

Таким образом, цифровая трансформация процессов управления персоналом в коммерческих банках изменяют тактику и стратегию работы с кадрами, а внедрение цифровых инструментов делает все рабочие процессы намного эффективнее.

Сегодня командная работа в организациях имеет ключевое значение для достижения целей организации. Можно сказать, что у руководителей появилась возможность использовать полученный опыт для формирования «суперкоманд», позволяющих перейти на новые принципы работы, благодаря встраиванию современных цифровых технологий в трудовой процесс. Предполагается, что цифровые технологии помогут существенно сократить потери рабочего времени на выполнение простых рутинных задач и направить силы персонала на решение более творческих, креативных и нестандартных целей и задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. УП-60 от 28.01.2022 г. «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы».
2. Simonova M.V., Ilyukhina L.A., Bogatyreva I.V., Vagin S.G., Nikolaeva K.S. Conceptual approaches to forecast recruitment needs at the regional level // *International Review of Management and Marketing*. – 2016.
3. Гилева Т.А. Компетенции и навыки цифровой экономики: разработка программы развития персонала // *Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика*. – 2019. – № 2(28).
4. Назайкинский С.В. Актуальные проблемы трансформации обучения персонала в организации // *Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право*. – 2018. – № 3(13).
5. Кулагин В.П. Механизмы формирования мотивации персонала с целью повышения эффективности управления инвестиционными ресурсами компании // *Российское предпринимательство*. – 2018. – № 12.
6. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). / Монография - 2-е изд., испр. - Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020.
7. Илюхина Л.А., Богатырева И.В. Цифровой формат корпоративного обучения: новые возможности развития // *Лидерство и менеджмент*. – 2021.