

## Управление персоналом образовательной организации на основе цифровых технологий

Научный руководитель – Волкова Инна Анатольевна

*Чеснокова Анастасия Юрьевна*

*Студент (бакалавр)*

Нижевартовский государственный университет, Факультет экономики и управления,  
Кафедра коммерции и менеджмента, Нижневартовск, Россия

*E-mail: nas-t-i@mail.ru*

Основной характеристикой нового времени выступают не просто изменения, а ускоренные преобразования, в результате которых складываются новые правила ведения бизнеса и работы с персоналом.

Современные процессы ускорения глобализации, диджитализации и усиления конкуренции на рынках требуют внедрения цифровых технологий в практику управления персоналом. Сфера образования занимает приоритетные позиции независимо от действующих укладов и ступени развития общества, однако именно сейчас, в момент самых значительных и кардинальных изменений, образованию уделяется большое внимание. Это связано прежде всего с тем, что именно образовательные организации, сама система образования возвращает новые кадры, новый персонал, который будет функционировать непосредственно в эпоху Индустрии 4.0.

Образовательные организации по сути своей практически не отличаются от обычных коммерческих предприятий в вопросах управления персоналом, поэтому большая часть технологий, применяемых в других отраслях, также может внедряться в образовательную сферу.

Цифровизация управления персоналом образовательной организации предполагает внедрение более гибких и бесшовных процессов, изменение корпоративной культуры, оптимизацию процессов. Цифровые технологии позволили автоматизировать значительное количество процессов управления персоналом: кадровое делопроизводство, расчет заработной платы, процессы рекрутинга. [2].

Среди наиболее популярных цифровых технологий и инструментов, можно выделить комплексные HRM-системы, технологии искусственного интеллекта, роботизация и автоматизация процессов подбора, отбора и найма, цифровые системы адаптации персонала, непрерывное интерактивное обучение, а также единые автоматизированные информационные системы (ЕАИС) [1]. Все эти технологии включают в себя множество методов, инструментов, техник, позволяющих упростить HR-процессы и обеспечить повышение качества их результата.

Результаты исследования, проведенного Coleman Services, показали, что 62% организаций уже автоматизировали некоторые функции управления персоналом, а также планируют их дальнейшее развитие. 17% опрошенных находятся на базовой стадии цифровизации HR-процессов, а 10% уже прошли начальный этап и автоматизировали базовые функции. В 6% компаний некоторые HR-функции автоматизированы, однако дальнейшего развития в данном направлении не планируется. И только 4% компаний являются лидерами в HR-цифровизации: они полностью прошли цифровую трансформацию, автоматизировав все основные функции в сфере управления персоналом [3]. Доля образовательных организаций, полностью прошедших цифровую трансформацию менее 1%. Таким образом, остро встает вопрос о цифровизации сферы образования: как с точки зрения ее основной

функции - просвещения, так и с точки зрения управления персоналом образовательных организаций и в целом управления такими организациями.

В ходе изучения данной проблемы, было определено, что процесс внедрения цифровых технологий в систему управления любой организации является весьма сложным и затратным, однако все вложения оправдывает потребность цифровой экономики в использовании и применении таких технологий. На данный момент приоритетным направлением научной деятельности в этой области является изучение перспектив цифровизации менеджмента и определение текущей стадии данного процесса. Для этого было проведено исследование уровня цифровизации процесса управления персоналом образовательной организации.

Целью исследования выступает анализ степени внедрения цифровых технологий в процесс управления персоналом образовательной организации, а также изучение уровня владения инструментами цифровизации профессорско-преподавательского состава и сотрудников Нижневартковского государственного университета.

Для получения полной и достоверной информации о степени цифровизации HR-процессов в образовательной организации было проведено исследование при помощи методов анкетирования и опроса. Эмпирическим объектом исследования выступил персонал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Нижневартковский государственный университет».

Цифровизация функций менеджмента в их классическом понимании происходит повсеместно и имеет накопительный характер. Многие компании используют цифровые технологии в управленческой деятельности, что позволяет им выходить на новый уровень развития и следовать современным трендам цифровизации.

В образовательных организациях цифровые технологии управления персоналом внедряются не с такой интенсивностью, что объясняется характером деятельности. Многие коммерческие предприятия инвестируют большое количество ресурсов непосредственно в развитие технологий и их применение. Тогда как образовательные организации, в следствие ограниченности бюджетных средств, вкладывают средства в более приоритетные направления инвестирования.

Проведенное исследование показало, что на данный момент степень внедрения цифровых технологий в процесс управления персоналом образовательной организации является недостаточной для повышения эффективности и оптимизации функционирования учреждения. При этом профессорско-преподавательский состав и сотрудники университета осознают необходимость внедрения цифровых технологий и готовы изучать этот вопрос. Для повышения степени цифровизации HR-процессов в образовательной организации важно в первую очередь предоставить возможность получения цифровых компетенций, требуемых навыков, освоения непосредственно цифровых технологий сотрудниками и профессорско-преподавательским составом.

Сфера образования сама по себе является вкладом в развитие страны и мира в целом, поэтому особенно важно повышать уровень цифровизации образовательных организаций, разрабатывать методы, модели внедрения цифровых технологий в управление персоналом образовательных организаций. Данная проблема не теряет своей актуальности и требует дальнейших исследований.

### Источники и литература

- 1) Торобеков Б. Т. Развитие информационной системы в управлении вузом // Наука, техника и образование. 2017. № 4. С. 34–36.
- 2) Bersin J. AI in HR: A Real Killer App: <https://edwvb.blogspot.com/2018/07/iskusstvennyj-intellekt-v-hr-proryvnoeprilozhenie.html>

- 3) Исследование Coleman Services «Функции HR: актуальные задачи, приоритеты, вызовы»: <https://www.coleman.ru/analitika/issledovaniya/funkcii-hr-aktualnye-zadachi,-prioritety,-vzovy1>