

HR в цифровую



Выполнил:
Фатехов
Руслан
ОМ 16-11

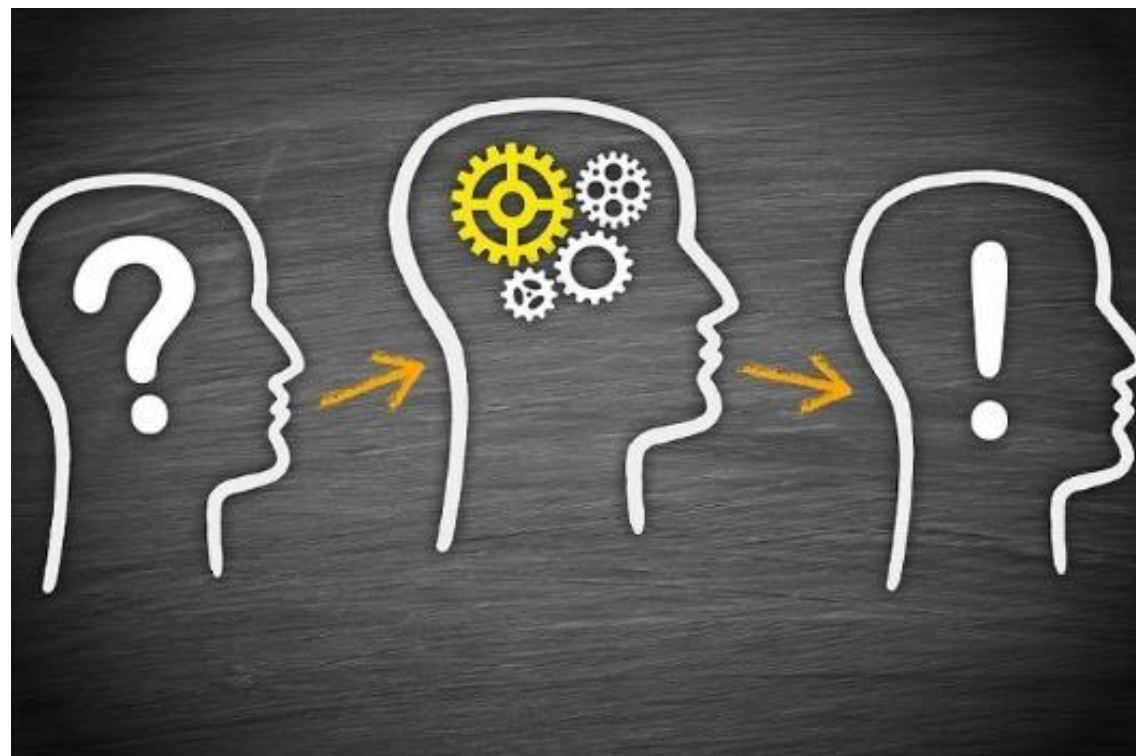
Ответ на вопрос, как **меняется** управление человеческими ресурсами в **цифровом мире**, искали участники **17 Саммита HR-директоров России**, проходившего в Москве. С тем, что будущее за **цифровыми технологиями**, согласны все.



Уже сегодня есть компании, которые благодаря **автоматизации** процессов, получили вполне **рабочее соотношение** – один HR на 300, 500 или даже 1000 сотрудников.

В ближайшие пять лет цифровая трансформация полностью изменит управление персоналом. Уже сейчас HR-менеджерам приходится осваивать новые навыки, отвечая на растущие запросы бизнеса, – например, использовать в своей работе точные данные или управлять сотрудниками, работающими удаленно.

По прогнозам **J'son & Partners Consulting**, к 2020 году около **20%** рабочих мест в России будут **виртуальными**, а совокупная экономия от этого перехода составит более 1 трлн руб.



Кроме того, изменится соотношение основных HR-процессов. Условно их можно разделить на три типа по степени рутинности:

Уникальные процессы, требующие индивидуального подхода. Например, работа с самыми важными для компании людьми.

Типовые (транзакционные). Это повторяющиеся рутинные действия – массовые собеседования с кандидатами, проверка того, как люди заполняют карты эффективности, и т. п.

Автоматические операции, которые выполняются компьютером.

На **уникальные** и **автоматические** процессы сегодня приходится примерно по **10%** рабочего времени HR-специалиста, а на **типовые** операции – **80%**. Со временем количество рутины резко уменьшится. По прогнозам, в обозримом будущем HR-менеджеры будут тратить на **уникальные** и **автоматические** процессы по **25%** своего времени, а на **типовые** – **50%**.



Но главное, что требуется от HR-профессионалов, – **проактивность**. На форуме **SAP** во время панельной дискуссии руководителей спросили, чего они ожидают от HR-службы в **цифровую эпоху**. Ответ звучал так: **«HR-ы должны по собственной инициативе приходить и информировать нас, какие люди понадобятся компании завтра и как их можно найти»**

SAP — немецкая компания,
производитель программного обеспечения для организаций



Учитывая сказанное, перед HR-профессионалами сегодня стоят два глобальных вызова.

Вызов 1. Автоматизация, то есть замена людей машинами. Этот процесс уже идет как в бизнесе в целом, так и в области HR. Профессии, основанные на выполнении **простых повторяющихся** действий (кассиры и др.), **будут отмирать**, а их функции перейдут к роботам. **Автоматизация** серьезно **ужесточает требования** к людям, принимающим решения.



Вызов 2. Готовность по-новому работать с новыми поколениями. Компании, будут вынуждены подстраивать свои системы управления и инструментарий под молодежь, и на первый план здесь выходит **«менеджмент (управление) свободой»**: HR-менеджерам придется **создавать** для каждого конкретного человека среду, в которой он сможет **реализовать себя**. В итоге правила, по которым человек должен жить в организации, будет диктовать не среда, а **специфика его личности**.

СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ