

Выгоды, получаемые в результате развития электронного правительства, и их распределения

Получатели выгод	Выгоды и их распределение
Органы государственного управления	<ol style="list-style-type: none">1. Сокращение издержек внутреннего (межведомственного) и внешнего (с гражданами и организациями) информационного обмена2. Оптимизация операционных и управленческих деловых процессов в органах государственного управления3. Повышение эффективности используемых ресурсов4. Интеграция правительства5. Увеличение гибкости правительственных структур
Граждане	<ol style="list-style-type: none">1. Улучшение доступа к правительству, круглосуточная доступность информации и услуг2. Повышение качества государственных услуг3. Экономия временных и финансовых затрат на взаимодействии с органами государственного управления4. Вовлечение граждан в процессы управления
Бизнес-структуры	<ol style="list-style-type: none">1. Информационная поддержка развития бизнеса2. Снижение административных барьеров3. Сокращение затрат на взаимодействие с органами государственного управления

Источник: [1].

Источник

1. Голубева, А.А. Электронное правительство: введение в проблему / А.А. Голубева // Вестн. С.-Петерб. ун-та. — 2015. — № 2 (16). — С. 120–140.

Д.Д. Крюк, А.Ю. Гороцкая
БГУ (Минск)

Научный руководитель — **Е.М. Воробьева**, канд. экон. наук, доцент

**РОЛЬ HR-МЕНЕДЖМЕНТА
В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИТ-ОРГАНИЗАЦИИ**

Для основной массы белорусских ИТ-компаний понятие цифровой трансформации бизнеса связано с внедрением диджитал-технологий, ставших в последние годы доступными для бизнеса. Вступая на путь цифровой трансформации, руководители ИТ-компаний сталкиваются с новыми возможностями: переосмысление подходов к работе с персоналом и компетентными сотрудниками; создание цифровых платформ, процессов и инструментов управления персоналом [1].

Целью нашего исследования является анализ влияния цифровых технологий на процесс управления персоналом IT-компаний, а также оценка последствий этих преобразований в отношении сотрудников и руководителей. В нашем исследовании приняли участие несколько IT-компаний. Было опрошено 130 респондентов (топ-менеджеров компаний, руководителей, ответственных за цифровую трансформацию, а также сотрудников). Изучение области исследования позволило сосредоточиться на конкретных результатах: респонденты убеждены, что цифровая трансформация приносит больше возможностей, чем угроз (80 % опрошенных). При этом 64 % респондентов считают, что белорусский IT-сектор готов к цифровизации, однако у большинства организаций пока нет планов по цифровой трансформации. Это, на наш взгляд, связано с тем, что природа подразделения по работе с персоналом претерпевает серьезные изменения. Данным организациям предстоит не только провести внутреннюю структуризацию с целью привлечения компетентных сотрудников, но и уделить особое внимание повышению уровня Digital IQ у сотрудников, адаптировать их к нововведениям, новому стилю управления и работы, вовлекать в процесс перехода на новый этап развития.

Основные препятствия на пути к цифровой трансформации бизнеса, с которыми сталкиваются белорусские IT-компании, — это отсутствие компетенций и недостаточный уровень IT-грамотности сотрудников (такую причину отметили 60 % респондентов). Для достижения значимого результата необходимо направлять сотрудников на обучение в области цифровых технологий.

По мере трансформации бизнеса функция по работе с персоналом должна стать одной из главных. Это означает переход от цифровизации HR-платформ к внедрению цифровых рабочих мест, цифровизации работы сотрудников, развертыванию технологий, которые меняют методы работы и взаимодействия сотрудников [1]. К счастью, перспективы перехода на работу с персоналом в цифровом формате становятся все более прозрачными и включают большее разнообразие вариантов цифрового взаимодействия и новых платформ, а также широкий набор digital-инструментов для построения цифровой организации XXI века.

Возможно, самым важным и основным результатом нашего исследования стало понимание, что ключевые факторы цифровой трансформации — это не цифровые технологии сами по себе.

Источник

1. Новые правила игры в цифровую эпоху Исследование «Делойта» «Международные тенденции в сфере управления персоналом» за 2017 год [Электронный ресурс] // Deloitte.com. — Режим доступа: <https://is.gd/fHNJ9o>.