СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc127299003)

[1. Теоретические основы процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом 6](#_Toc127299004)

[1.1 Сущность, понятия и подходы к процессу цифровизации и автоматизации управления персоналом 6](#_Toc127299005)

[1.2 Этапы разработки и сопровождения процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом 13](#_Toc127299006)

[1.3 Зарубежный и отечественный опыт разработки и сопровождения процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом 24](#_Toc127299007)

[2. Социально-экономическая характеристика ООО «Престиж-Урал» и анализ организации труда 30](#_Toc127299008)

[2.1 Характеристика организационно-экономической деятельности ООО «Престиж-Урал» 30](#_Toc127299009)

[2.2 Анализ системы управления персоналом и организации труда в ООО «Престиж-Урал» 38](#_Toc127299010)

[2.3 Оценка цифровой зрелости организации и цифровых компетенций персонала в ООО «Престиж-Урал» 46](#_Toc127299011)

[3. Рекомендации по разработке и сопровождению процесса цифровизации и автоматизации управдения персоналом в ООО «Престиж-Урал» 53](#_Toc127299012)

[Заключение 62](#_Toc127299013)

[Список использованных источников 65](#_Toc127299014)

[Приложения 72](#_Toc127299015)

# ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с тенденциями развития мировой экономики в 2017 году Правительством Российской Федерации поставлена задача по созданию необходимых условий для развития цифровой экономики страны. На передний план выходят люди — работники организаций, способные совершать совместные стратегические действия и создавать новую организационную реальность, а также те подходы управления человеческими ресурсами, которые обеспечат конкурентоспособность российского бизнеса.

В последние несколько лет проблемы внедрения информационных технологий в сферу управления персоналом приобретают особую актуальность. Одним из важнейших факторов в достижении успеха является эффективное управление персоналом. Рычагом, позволяющим повысить использование имеющихся ресурсов, реализовать поставленные цели и задачи, является персонал организации. Значительные изменения в базовые принципы системы управления персоналом, что внесла цифровизация, особо отражаются на офисной работе. Целью создания удобной и доступной цифровой среды является сокращение затрат времени и усилий для получения конкретного результата, повышения производительности труда работников.

Пандемия коронавируса, которая настигла общество весной 2020 года, явилась мощным стимулом перехода к цифровым технологиям практически во всех сферах деятельности, всем субъектам деятельности пришлось в кротчайшие сроки осваивать и выстраивать дистанционную организацию работы персонала.

Главный результат цифровизации и автоматизации — это накопленная структурированная информация в электронном виде, которая способствует более быстрой работе HR сотрудников, уменьшает количество ошибок, сокращает время на обработку и анализ информации, сокращает процесс управления персоналом.

Объект выпускной квалификационной работы: ООО «Престиж-Урал».

Предмет выпускной квалификационной работы: Управление персоналом в ООО «Престиж-Урал».

Цель исследования: Разработка и сопровождение процесса автоматизации и цифровизации управления персоналом в ООО «Престиж-Урал».

Задачи выпускной квалификационной работы:

* Изучить теоретические основы процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом;
* Исследовать практический опыт разработки и сопровождения процессов цифровизации и автоматизации управления персоналом;
* Изучить общую организационно-экономическую характеристику ООО «Престиж-Урал»;
* Провести анализ социально-трудовых показателей предприятия;
* Проанализировать систему управления персонала и организации труда в ООО «Престиж-Урал»;
* Оценить уровень цифровой зрелости и цифровых компетенций персонала ООО «Престиж-Урал»;
* Разработать рекомендации по разработке и сопровождению процесса цифровизации и автоматизации управления персоналом в ООО «Престиж-Урал».