



РОЛЬ БИЗНЕС-АССИСТЕНТА В ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ HR-ПРОЦЕССОВ: ОТ НАБЛЮДЕНИЯ К ВНЕДРЕНИЮ РЕШЕНИЙ

Мирзаева Камила Рифгатовна

Национальный исследовательский
университет “Высшая школа экономики” 5
курс факультет права юриспруденция

***Аннотация:** В современном деловом мире, где скорость принятия решений, гибкость и технологическая осведомленность становятся ключевыми факторами конкурентоспособности, традиционные подходы к управлению персоналом стремительно теряют свою актуальность. Цифровая трансформация охватывает все сферы деятельности организаций, и управление человеческими ресурсами (HR) не является исключением. В этих условиях возникает необходимость пересмотра как стратегических, так и операционных аспектов HR-функций. В центре этого процесса — потребность в автоматизации, аналитике данных, использовании искусственного интеллекта и современных цифровых платформ для оптимизации работы с персоналом. Одним из относительно новых, но уже незаменимых участников этого процесса является бизнес-ассистент. Традиционно воспринимаемый как административная поддержка руководителя или отдела, сегодня бизнес-ассистент трансформируется в активного участника бизнес-процессов, особенно в рамках цифровых преобразований. Его функция выходит за пределы рутинных задач: он становится связующим звеном между технологиями и людьми, между цифровыми инструментами и практической реализацией HR-стратегий.*

Цифровая трансформация HR-процессов включает в себя автоматизацию подбора, адаптации, обучения, оценки эффективности и развития персонала. Она требует не только технической модернизации, но и изменения организационной культуры. Здесь бизнес-ассистент способен сыграть роль катализатора изменений, способного не только наблюдать за происходящим, но и активно участвовать во внедрении решений — от настройки цифровых инструментов до координации процессов внедрения и обучения персонала работе с новыми системами. Кроме того, бизнес-ассистент может выступать как мост между IT-отделом и HR-специалистами, помогая переводить технические требования в понятные задачи, участвуя в разработке дашбордов, управлении внутренней цифровой коммуникацией, а также формируя отчеты и визуализации, способствующие принятию управленческих решений. Его участие особенно ценно в малых и средних компаниях, где отсутствуют отдельные должности, отвечающие за цифровизацию HR.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.

Исследование базировалось на аналитическом методе, включающем обзор современных публикаций, кейсов цифровой трансформации HR в крупных компаниях, а также сравнительный анализ внедрения технологий с участием бизнес-ассистентов. Были изучены различные цифровые инструменты (ATS,



HRMS, чат-боты, BI-аналитика и др.), а также проанализированы примеры интеграции ИИ и RPA в работу HR-отделов. Особое внимание уделялось описанию роли бизнес-ассистента на каждом этапе цифровизации.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ.

В условиях стремительного внедрения цифровых технологий в сферу управления персоналом, компании сталкиваются не только с необходимостью технической модернизации, но и с вызовом организационной трансформации, в которой всё большую роль начинает играть фигура бизнес-ассистента. Прежде выполнявший вспомогательные функции, он сегодня становится посредником между технологиями, людьми и бизнес-целями. Анализ современных практик показал, что именно бизнес-ассистент часто оказывается на передовой линии цифровых преобразований HR-сферы, особенно в тех организациях, где отсутствуют специализированные роли цифрового куратора или IT-консультанта по HR-направлению. Одним из важнейших направлений, где усиливается роль бизнес-ассистента, является автоматизация подбора персонала. Многие компании уже перешли на использование систем ATS (Applicant Tracking Systems), которые позволяют систематизировать и ускорить процесс найма. Однако успешная реализация этих инструментов требует не только технической установки, но и повседневного сопровождения, обновления и адаптации под нужды конкретной компании. Именно бизнес-ассистент берет на себя задачи по координации между рекрутерами и технической службой, настройке шаблонов, мониторингу откликов и формированию аналитических отчетов о ходе подбора.

Еще более заметной становится его роль при внедрении цифровых инструментов адаптации новых сотрудников. Речь идет не только о создании электронных welcome-писем, инструкций или онбординг-платформ, но и о системной поддержке всего процесса: отслеживании сроков, автоматизации напоминаний, сборе обратной связи и анализе вовлеченности новых работников. Эти функции требуют не только технической грамотности, но и высокого уровня организационной дисциплины, что делает бизнес-ассистента идеальной фигурой для исполнения такой роли. В сфере обучения и развития бизнес-ассистент также становится неотъемлемым участником цифровой трансформации. Онлайн-платформы для обучения, такие как Coursera for Business, Udemy Business, корпоративные LMS (Learning Management Systems) требуют сопровождения, технической поддержки и административной координации. Бизнес-ассистент помогает отслеживать прогресс сотрудников, формировать обучающие траектории, работать с API-интеграциями между LMS и внутренними HR-системами. Более того, он может участвовать в составлении аналитических



отчетов, показывающих эффективность обучения и возврат инвестиций (ROI) от образовательных программ. Одним из наиболее значимых направлений участия бизнес-ассистента в цифровой трансформации становится аналитика и визуализация HR-данных. Применение BI-инструментов (таких как Power BI, Tableau, Google Data Studio) в HR требует как сбора, так и подготовки данных, их категоризации, систематизации и представления в удобной форме для руководства. Именно бизнес-ассистент, обладая навыками работы с таблицами, формулами, базами данных и визуальными интерфейсами, становится связующим звеном между сухими цифрами и управленческими решениями. Благодаря его работе HR-руководство получает понятные дашборды, позволяющие отслеживать текучесть кадров, вовлечённость, среднее время закрытия вакансий, уровень удовлетворенности сотрудников и другие метрики.

Не менее важна роль бизнес-ассистента в организации внутренней цифровой коммуникации. В условиях удалённой или гибридной работы всё большее значение приобретает умение выстраивать коммуникацию через цифровые каналы — мессенджеры, корпоративные порталы, электронную почту, task-tracking системы. Ассистент здесь выступает не только как исполнитель, но как куратор цифровых процессов: он может автоматизировать рассылки, управлять внутренними информационными системами, вести базы знаний, модерировать внутренние форумы и каналы связи, тем самым поддерживая высокий уровень информированности и вовлеченности персонала. Отдельного внимания заслуживает использование искусственного интеллекта и чат-ботов в HR-процессах. Многие компании уже внедрили автоматических помощников для ответов на типовые вопросы сотрудников, заполнения анкет, информирования о политике компании и т.д. Бизнес-ассистент может участвовать в настройке таких инструментов, их интеграции в HR-систему, тестировании функциональности и сборе фидбека для оптимизации. Более того, он может отслеживать, насколько эффективно эти решения работают, и предлагать доработки на основе наблюдений и аналитики.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цифровая трансформация HR-процессов представляет собой не просто внедрение новых технологий, а глубокое изменение подходов к управлению человеческими ресурсами. В этом контексте роль бизнес-ассистента приобретает новое содержание: от административной поддержки он переходит к активному участию в стратегических и операционных изменениях. Анализ показал, что бизнес-ассистент становится связующим звеном между HR, IT и руководством компании, обеспечивая эффективное внедрение цифровых решений, поддержку



процессов автоматизации, а также аналитическое сопровождение. Благодаря своей гибкости, цифровой грамотности и способности адаптироваться к изменениям, бизнес-ассистент способствует ускорению цифровизации HR-функций, улучшению качества взаимодействия с персоналом и повышению общей эффективности организации. В условиях будущего, ориентированного на технологии и данные, именно такие универсальные и проактивные специалисты будут играть ключевую роль в трансформации корпоративной среды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Котляр Н.Л. Цифровая трансформация HR: от теории к практике. — М.: Бизнес-пресса, 2022.
2. Ulrich D., Brockbank W. The HR Value Proposition. — Harvard Business Review Press, 2020.
3. Deloitte Insights. Global Human Capital Trends 2023. — URL: <https://www2.deloitte.com>
4. IDC White Paper. Digital Transformation in HR: The Role of AI and Automation. — 2023.
5. McKinsey & Company. The future of HR in a digital world. — 2022.