

УДК 316.464

© С. В. Косицына, 2024

Самарский университет государственного управления

«Международный институт рынка»

(Университет «МИР»), Россия

E-mail: Fitol501@yandex.ru

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

В статье рассматриваются такие понятия, как управление персоналом, цифровые технологии в управлении персоналом, возможности и угрозы цифровизации управления. Проводится анализ основных понятий, определяются области применения цифровых технологий, в частности в управлении персоналом. Формулируются выводы относительно возможностей и угроз внедрения цифровых технологий в сферу управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровые технологии в управлении персоналом, возможности и угрозы цифровизации управления.

Цифровые технологии прочно вошли в повседневную жизнь большинства людей российского общества. Не миновала цифровизация и сферу управления как область апробации многих компьютерных программ и приложений, способствующих автоматизации и упрощению менеджерских процессов. Кроме того, цифровизация управления позволяет производить подробный анализ данных, как внешней, так и внутренней информации. С помощью компьютерных инструментов упрощается кадровое дело, организация маркетинговых исследований, разработка мотивационных программ, прогнозирование стратегических действий компании. Исходя из этого можно утверждать, что теоретический анализ данной проблематики является важным этапом в научном исследовании возможностей и угроз применения цифровых технологий в управлении персоналом.

В рамках статьи хотелось бы рассмотреть специфику и перспективы применения цифровых инструментов в HR. Для этого выделим *объект исследования* — управление персоналом. *Предмет исследования* — цифровизация управления человеческими ресурсами.

Целью данной работы является исследование особенностей реализации компьютерных способов упрощения управленческой

деятельности, выявление недостатков и достоинств процесса цифровизации.

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1) дать определение понятиям «управление персоналом» и «цифровые технологии в управлении персоналом»;

2) определить области применения цифровых способов управления;

3) выделить преимущества, недостатки, возможности и угрозы цифровизации управления кадрами.

В качестве теоретических методов были выбраны логический метод, анализ и синтез, в качестве практического – вторичный анализ статистических данных разных исследований.

В самом начале следует определить понятие «управление персоналом», которое представляется в качестве деятельности со стороны руководящего персонала и кадровой службы в отношении работников предприятия по выстраиванию принципов, правил и норм поведения, трудового процесса, мотивации и стимулирования [13, с. 6]. Технологии управления кадрами различны, в последнее время получили распространение различные компьютерные вариации с подключением к Интернету, обычно они предоставляются на платной основе заинтересованным организациям.

Цифровые технологии управления кадрами являются электронными способами автоматизации и упрощения различных процессов управления [15].

Цифровые способы управления проникли в различные сферы жизнедеятельности человека. В частности, осуществляются они в муниципальном и региональном управлении на основе принципов быстрого получения обратной связи и личных данных жителей различных поселений [14]. Здесь стоит сказать, что в рамках российского общества главным ресурсом такого управления является сайт «Госуслуги». Проблема оперативности сбора данных и активного взаимодействия городских властей с жителями городов и сел до сих пор является актуальной, несмотря на явные успехи в продвижении цифровых ресурсов.

Продолжая список областей реализации электронных инструментов управления, укажем и другие сферы.

Цифровизация в энергетике. К примеру, проект «Умная скважина», которая адаптируется к изменениям внешней среды и позволяет сократить расходы.

Цифровизация в сельском хозяйстве. Беспилотные тракторы и комбайны, дроны, уничтожающие сорняки, спутниковая геодезическая система.

Цифровые технологии в образовании представлены в игровом и симулятивном вариантах, которые направлены не только на учеников и студентов, но и на преподавательский состав.

Цифровизация здравоохранения касается как административно-хозяйственной деятельности, обеспечения лекарств, так и информационных данных пациентов, например ЕГИСЗ.

Цифровизация труда развивается в направлении автоматизации ручных действий, теперь работник становится субъектом управления машиной [6].

Размышляя о вышеуказанных изменениях, нельзя не затронуть проблему кибербезопасности и оперативности решения проблем в онлайн-инфополе, поскольку виртуальных данных становится слишком много, и процесс их хранения до сих пор не совершенен.

Популярными направлениями в России становятся искусственный интеллект и роботизация, которые помогают как в управлении персоналом, так и в упрощении рутинных процессов.

Аналитика в HR в сфере управления кадрами реализуется с помощью математических моделей, позволяющих подобрать оптимальную кандидатуру на должность и устранить кадровые проблемы [15]. Отметим, что онлайн-взаимодействию между рекрутером и соискателем поспособствовала пандемия и общие процессы цифровизации. Теперь на рынке труда популярны видеопрезентации потенциальных работников, которые можно разослать в разные компании и не тратить свое время на очное посещение, особенно если это касается географически удаленных компаний, то же самое касается онлайн-собеседований.

Если брать кадровое дело, то здесь можно привести такие примеры, как онлайн-интервью, программы тестирования, системы оценки и адаптации персонала. Стоит также упомянуть бенчмаркинг, который позволяет внедрить передовые технологии, использующиеся в других успешных компаниях.

Аналитика заработной платы позволяет сформулировать принципы стимулирования кадров и оптимизировать менеджерские решения. Успешной реализацией данной системы является учет изменений на рынке труда и предложение новых зарплатных ставок и форм оплаты, которые отвечают современным потребностям подчиненных и обеспечивают их лояльность [15]. К примеру, в компании

Netflix изучается рынок заработных плат, и выдающимся работникам платится максимальный оклад [11].

Приведем некоторые примеры применения цифровых технологий в управлении персоналом. Удачной платформой для реализации новых технологий выступила компания «Uber», в которой с помощью электронных инструментов можно осуществлять рекрутинг, оценку качества работы, рассчитывать размер вознаграждения и формулировать санкции в случае проступков [9].

Еще одним примером является внедрение CRM-систем, которые обеспечивают постановку и контроль задач (Asana, Trello), сервисы поиска и найма соискателей (GoRecruit, Experium), сервисы для поиска исполнителей проектов (Naimix, Arbonum), программы по автоматизации документооборота и выплатам (Solar Staff) [1].

Становится очевидным, что количество таких платформ будет постоянно возрастать, организациям лишь остается выбирать исходя из собственных финансовых возможностей. Использование популярных сервисов будет являться показателем конкурентоспособности компании на рынке труда.

Еще одной формой применения цифровых технологий является проведение тренингов, семинаров для сотрудников на онлайн-платформах [7]. Думается, что современные удаленные форматы обучения способствуют развитию гибкости работников, к тому же они достаточно удобны для сетевых компаний.

Несмотря на то, что сейчас много компьютерных продуктов для внедрения в управление кадрами, процесс цифровизации не столь активен, как предполагалось. Так, согласно исследованиям (см. рис. 1), лишь 4% компаний могут похвастаться тем, что их процессы полностью автоматизированы, в 41% случаев автоматизация находится в процессе реализации [2]. Очевидно, это связано как с разновозрастным кадровым составом организаций, так и с отсутствием возможностей для полноценной цифровизации трудовых и управленческих процессов, поскольку чаще всего программу пытаются адаптировать под имеющееся производство, а не наоборот, где компьютерный продукт рождается в рамках организации или заказывается разработчику с учетом особенностей компании.

Интересно, что компании в целом планируют использовать в ближайшие три года (2023–2025 гг.) возможности искусственного интеллекта (77,2%), технологии сбора и анализа данных (68,1%), цифровые двойники (64,3%) и экосистемы (57%) [5]. Скорее всего, всеобщее любопытство и реклама искусственного интеллекта сыграли свою роль в активизации интереса управленцев. Анализ дан-

ных является объектом внимания, так как считается финансово- и трудозатратным процессом, поэтому его автоматизация является неким спасением для экономных организаций.



Рис. 1. Степень цифровизации HR-процессов российских компаний в 2022 году, % (по материалам исследования компании ANTAL)

По мнению специалистов по управлению персоналом, оценивать и подбирать кадры в итоге должен человек, а не машина, которая может лишь упростить некоторые рутинные процессы и способствовать улучшенной форме презентации соискателя [8] (рис. 2).



Рис. 2. Вопрос об этичности отношения к кандидату с точки зрения рассмотрения его кандидатуры при найме искусственным интеллектом

Согласно исследованию онлайн-рекрутинга «hh.ru», больше половины опрошенных (63%) считают, что искусственный интеллект не угрожает их профессии, но все же есть сферы, которые находятся в зоне риска: «финансы, бухгалтерия (45%), управление персоналом, тренинги (39%) и маркетинг, реклама, PR (38%)» [10]. При этом 22% опрошенных считают, что через 10 лет их профессия вполне может исчезнуть под влиянием цифровизации.

Респонденты также опасаются, что нейросети станут способом мошенничества, источником ликвидации рабочих мест (44%) и причиной общей интеллектуальной деградации работников.

Стоит отметить, что польза нейросетей заключается в оптимизации рутинных процессов (62%), реализации творческих и интеллектуальных задач (47%), возможности сотрудников развлекаться (43%) и новых открытиях (42%), продуктивности (41%) [10].

Становится очевидным, что активный интерес к новым цифровым возможностям у управленцев есть, объясняется он желанием упростить многие рабочие функции и быстрее добиться результата, высокой прибыли. Однако процесс реализации внедрения новых технологий сопровождается сопротивлением и опасениями некоторой весомой части сотрудников. Работники наиболее пластичные и креативные с воодушевлением встречают все новое, не особо заботясь о будущем, что говорит о желании получить быстрый и легкий результат работы и склонности к освоению современных цифровых возможностей.

Опишем преимущества и недостатки внедрения электронных инструментов в управлении персоналом, а также сопутствующие возможности и угрозы.

К явным достоинствам указанного процесса можно отнести:

— упрощение учебного процесса как для студентов-практикантов, так и для опытных сотрудников, к тому же происходит адаптация к цифровому пространству [12];

— новые компьютерные технологии позволяют поддерживать связь и активизировать свою деятельность различным профессиональным сообществам, например, в сфере маркетинга и бизнеса;

— получение инновационных знаний сотрудниками посредством использования онлайн-способов решения рабочих задач [12];

— повышение конкурентоспособности организаций, активно использующих новые технологии, способных прогнозировать изменения во внешней и внутренней среде [4];

— нельзя не указать «точность, доступность информации, управление и связь с удаленным персоналом, возможность синхро-

низированной работы кадровых отделов с иными подразделениями компании» [1].

Если говорить о недостатках, то здесь можно выделить сложность использования некоторых цифровых платформ и непонимание сотрудниками ценности полученного результата или неправильное его использование [14]. Также, на наш взгляд, можно выделить высокую стоимость некоторых цифровых платформ, обезличенность и отчужденность взаимодействий сотрудников.

Возможности интеграции цифровых технологий в управленческий процесс связаны прежде всего с:

1) перспективой устойчивого социально-экономического роста страны, так как участники бизнеса будут осваивать инновационные сферы, использовать новые технологии;

2) включением молодого кадрового резерва в инновационные процессы бизнеса с международной направленностью [12];

3) формированием новых технологических решений и возможностью автоматизации рутинных процессов, прогнозированием изменений рынка [15].

Говоря об угрозах, можно предположить, что повсеместное внедрение цифровых технологий в управление может привести к сокращению кадров и обезличенности социальных взаимодействий, в которых главную роль будет играть решение компьютерной программы, а не человека. К тому же некоторые цифровые инструменты не упрощают жизнь специалистов, а наоборот, добавляют стресса и делают простые функции более трудоемкими. Стоит отметить также снижение интеллектуальных возможностей кадров в силу использования компьютерных программ и приложений, которые делают работу фактически за самого человека. В результате индивид становится лишь управленцем компьютерной программы, но авторское и творческое начало становится второстепенным конкурентным качеством на рынке труда.

Подведем итоги.

1. Цифровые технологии в управлении персоналом — это компьютерные программы и приложения, способствующие автоматизации, оперативности кадровых процессов.

2. Основными областями применения цифровых инструментов в управлении персоналом являются система оценки качества работы, мотивации и стимулирования, подбора и оценки соискателя на вакантную должность, обучение персонала, расчет заработной платы, оптимизация коммуникативных процессов.

3. Главными преимуществами внедрения новых технологий в управление кадрами является точность, оперативность, автоматизация многих трудоемких процессов. Отрицательные моменты заключаются в сложности освоения цифровых платформ, адаптации их под конкретную компанию и дороговизне. Возможности объясняются включением компании в высококонкурентный пласт бизнеса, возможностями прогнозирования изменений рыночных тенденций. Угрозы повсеместной цифровизации заключаются в риске сокращения кадров, ликвидации некоторых профессий, интеллектуальной деградации персонала, росте индивидуализма и обезличенности социально-трудовых отношений.

Литература

1. Биглова А. А. HR-DIGITAL: цифровые технологии в управлении персоналом // Экономические исследования и разработки. 2021. URL: <http://edrf.ru/article/09-11-21>.

2. Володина О. В. Использование искусственного интеллекта в управлении персоналом // Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. № 4. С. 55-66.

3. Зуева З. В., Катровский Ю. А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом // Бизнес-образование в экономике знаний. 2021. № 2. С. 64-67.

4. Иваник Е. Д. Влияние социальных сетей на фондовые рынки // Бизнес-образование в экономике знаний. 2021. № 2 (19). С. 68-71.

5. Цифровые технологии в бизнесе: практики и бартеры использования. Выпуск 1 / Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/890550370.pdf>.

6. Караваева Е. Д. Управление организацией в условиях цифровизации: учебное пособие СПб.: Научное издание, 2020. 68 с.

7. Куликова Е. С., Пустовит А. А. Применение цифровых технологий при реализации государственной кадровой политики // Умная цифровая экономика. 2023. Т. 3. № 1. URL: <https://sde-journal.ru/images/journal/2023/vol3-1/6.pdf>.

8. Макарова Е. А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России // Международный научно-исследовательский журнал. 2022. № 1-3 (115). С. 30-34.

9. Оленев Д. А. Цифровизация технологий управления персоналом. URL: https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/98224/1/978-80-88327-00-4_012.pdf.

10. Опрос: нейросети и искусственный интеллект // Служба исследований hh.ru. 2023. URL: <https://hhcdn.ru/file/17523817.pdf>.

11. Рок-звезды без премий: как Netflix хакнул систему мотивации сотрудников. URL: <https://habr.com/ru/companies/ruvds/articles/541994/>.

12. Соколов Д. В. Цифровые компетенции в инновационной экономике // Управление наукой: теория и практика. 2021. Т. 3. № 4. С. 74-80.

13. Сорокин А. В., Прокопьев А. В. Управление персоналом: учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки «Менеджмент». Издание 2-е, дополненное и исправленное. Рубцовск, 2021. 68 с.

14. Тихонов А. В., Мерзляков А. А., Богданов В. С. Опыт модернизации образовательной технологии на основе инновационной практики научно-исследовательской деятельности // Вестник Института социологии. 2016. № 16. С. 110-122.

15. Яворский Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом // Молодой ученый. 2020. № 19 (309). С. 260-262. URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/>.

*Статья поступила в редакцию 19.05.24 г.
Рекомендуется к опубликованию членом Экспертного совета
канд. социол. наук, доцентом Т. П. Карповой*