



УДК 005.9

**Лыкова Елена Сергеевна**, доцент, к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента, ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

**Исупова Юлия Николаевна**, магистрант 2 курса, ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волжский государственный университет водного транспорта» (ФГБОУ ВО «ВГУВТ») 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

## ЦИФРОВИЗАЦИЯ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Ключевые слова:** цифровизация, цифровые технологии, управление персоналом

**Аннотация:** В статье анализируются возможности современных цифровых технологий в сфере управления персоналом, выделяются наиболее востребованные крупными организациями автоматизированные системы, рассматриваются ограничения и проблемы, которые необходимо учитывать при принятии решения о внедрении новых цифровых технологий.

Современное социально-экономическое развитие общества невозможно представить без применения цифровых технологий. В настоящее время они применяются во всех сферах его жизни: от государственного управления социально-экономическим развитием государства до получения населением доступных общественных услуг через развитие электронных цифровых платформ: так, например, в современной России создан и успешно функционирует единый портал государственных и муниципальных услуг ([www.gosuslugi.ru](http://www.gosuslugi.ru)).

В современном мире очень быстро развиваются цифровые технологии, которые используются в различных сферах жизни общества: так, например, большинство офисной работы стремительно преобразовывается из бумажной в цифровую. Основными направлениями совершенствования управленческой деятельности является ускорение всех процессов, формирование и обработка огромного количества информации, которая служит основой для разработки самых различных аналитических отчетов для принятия обоснованных управленческих решений. Все это становится возможным благодаря современным цифровым технологиям. Таким образом, цифровизация влияет на рост экономической эффективности.

Цифровизацию можно и нужно рассматривать как в узком, так и в широком смысле. В узком смысле цифровизация принимается как преобразование любой информации в цифровую форму, которое чаще всего приводит к повышению производительности и снижению издержек организации [1]. В широком смысле же, цифровизация – это определенная автоматизация процессов с использованием цифровых технологий для генерации, обработки, передачи, хранения данных.

Если сравнивать цифровизацию в РФ и во всем мире, то глобальная цифровизация охватила уже практически все страны мира, все разновидности бизнеса, не исключая, в том числе, и кадровый менеджмент.

IT-технологии современного мира помогают избавиться от «ручного труда» и перевести его в автоматизированный, например, в организации может быть создана

цифровая среда, где каждый сотрудник через личный кабинет может планировать свой отпуск, командировки, курсы повышения квалификации, причем данные действия работник осуществляет в режиме «реального» времени, т.е. без потери времени на поиск образцов заявлений, заполнения их вручную и регистрации «бумажного» документа в журнал внутренней документации организации. Следует отметить, что на практике, наряду, как уже отмечалось, с развитием информационных систем управления персоналом, создаются и внедряются следующие автоматизированные системы:

- карьерного плана развития организации (данная система позволяет анализировать кадровые ресурсы, а также управлять и планировать их карьерный рост);
- планирования рабочего дня (позволяет анализировать эффективность использования рабочего времени, осуществлять ранжирование по степени важности предстоящие задачи, и планировать их по срокам),
- контроля выполнения показателей сотрудников (позволяет автоматизировать сбор, анализ, и хранение информации о выполнении сотрудниками своих должностных обязанностей, что непременно влияет на повышение степени ответственности, а значит, и эффективности работы персонала),
- автоматизированного поиска и найма персонала на основе анализа любого автоматизированного сообщения (резюме, видео-интервью, смс-сообщения, когда искусственный интеллект может объективно и быстро оценить кандидатов по заданным критериям);
- обратной связи с сотрудниками (это информационный чат-бот, который выдает ответы на вопросы, заложенные в его базе данных, что позволяет оперативно решать возникающие вопросы); на этой основе можно организовать также канал обратной связи с сотрудниками в форме мини-опросов, которые позволят выяснить удовлетворенность сотрудников их работой, выявить проблемы коммуникации внутри коллектива и т.п.;
- формирования и накопления информации, когда роботы осуществляют формирование различной отчетности, выгрузку различных документов (приказов, аналитических отчетов и т.п.);
- цифровой корпоративной среды саморазвития персонала (обучающий ресурс), когда сотрудники могут получить доступ к образовательной платформе по интересующим вопросам, что позволит персоналу иметь возможность постоянно повышать свои профессиональные навыки и знания;

Таким образом, благодаря применению цифровых технологий выполнение многих задач в организации становится всё более автоматизированным, менее трудоёмким, а, следовательно, более оперативным, объективным, прозрачным, а главное, более эффективным.

На этой основе цифровые технологии помогают адаптировать, мотивировать, развивать и обучать персонал, контролировать их производительность труда, информировать, планировать выполнение целей и задач.

Не лишним будет отметить, что цифровые технологии – это лишь инструмент для построения эффективной системы управления персоналом, – машины не способны заменить человека в главном, в понимании сути процессов, в определении целей, задач, в выборе критериев оценки, в принятии стратегических решений и т.п.

Главным ограничением в цифровизации организаций, как представляется сегодня, является необходимость больших финансовых вложений в цифровые технологии, что сопровождается затруднительной оценкой степени их эффективности, а, значит, и эффективности данных вложений [2].

В настоящее время существует проблема отсутствия единой сложившейся методики обоснования результатов от применения цифровых технологий. В результате цифровизации сложно разграничить эффект от применения цифровых технологий (умных инструментов) и эффекта, который получается в результате естественного развития и оптимизации существующих привычных процессов (накопления практического опыта в решении задач, развития возможностей новой техники, технологий и т.п.).

При принятии решения о цифровизации в организации, необходимо учитывать размер самой организации, – очевидно, что наиболее эффективно внедрять и использовать цифровые технологии в крупных организациях, – с большим числом сотрудников, поскольку синергетический эффект от цифровизации приумножается с «масштабностью» обрабатываемой информации.

Также важно учитывать, что при внедрении и использовании новых цифровых технологий существует необходимость в изменении привычных процессов на новые, отсюда возникает угроза риска, что новые процессы могут быть поначалу менее эффективными или даже давать ошибки в работе, в связи с чем, потребуется известное время и усилия, чтобы адаптировать новую систему под требования данной организации.

Главное, – это не установка новых цифровых решений как таковых, а поиск более эффективных способов управления процессами, протекающими в организации, в том числе и в кадровой сфере.

Цифровизация имеет не только положительные черты, но может содержать, при определенных условиях, и негативные черты, которые необходимо упреждать заранее и не допускать их. В частности, – это может относиться к замене человека роботами, что будет порождать безработицу. Не следует допускать конфликт между искусственным интеллектом и естественным интеллектом человека, что особенно важно учитывать в управлении сложными техническими системами, и, как минимум, искусственный интеллект должен быть вторичен в сфере управления по отношению к интеллекту человека. Также существует угроза нарушения конфиденциальности используемой информации, нарушение прав интеллектуальной собственности, и угроза виртуальных атак (кибератак).

В заключение заметим, что данная тема – по сути, неисчерпаема, она носит перманентный характер. К этой проблеме нужно возвращаться вновь и вновь – и практически, и теоретически с тем, чтобы добиться безусловного успеха.

#### **Список литературы:**

- [1] Кудряшов, И.А., Лыкова, Е.С. Повышение производительности труда в России: противоречие предпосылок и поставленных задач / И.А.Кудряшов, Е.С.Лыкова // Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции – Стерлитамак: АМИ, 2018. – с. 33
- [2] Кутырева К.В., И.А., Лыкова, Е.С. Подходы к оценке эффективности системы управления персоналом в организации / К.В.Кутырева, Е.С.Лыкова //Проблемы методологии и опыт практического применения синергетического подхода в науке: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции – Стерлитамак: АМИ, 2018. – с. 236

## **DIGITALIZATION IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT**

Elena S. Lykova, Yulia N. Isupova

*Key words: digitalization, digital technologies, personnel management*

*The article analyzes the possibilities of using modern digital technologies in the field of personnel management, highlights the most popular automated systems by large organizations, discusses the limitations and problems that need to be taken into account when deciding on the introduction of new digital technologies.*