

## Ограничения в использовании цифровых технологий при работе с персоналом в современных организациях

*Коновалов Максим Анатольевич*

*Аспирант*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

*E-mail: konovalov-maksim-2014@mail.ru*

Использование цифровых технологий в современных организациях постепенно перестаёт быть чем-то удивительным и становится необходимой частью функционирования компании. Мы можем наблюдать, как с помощью цифровизации автоматизируются процессы обозначения задач, а далее, оценка их выполнения. Применительно к работе с персоналом организации, использование цифровых технологий позволяет существенно расширить спектр возможных инструментов управления. Обработка информации может занимать небольшую часть рабочего дня специалиста рекрутера, а количество ошибок сводиться к минимуму, благодаря автоматизации и унификации работы с документацией. Кроме этого, изменяется концепция работы организации, поскольку, использование возможностей удалённой работы, фрилансинга, даёт возможность не прикреплять работника к офисному рабочему месту [5].

Наряду с преимуществами, которые сопровождают процесс внедрения цифровых технологий в работу организации, существуют также сложности, ограничения в использовании цифровых технологий при работе с персоналом в современных компаниях. Одним из ограничений в применении цифровых технологий является несоответствие ожиданий от данного перехода и реальности. Кроме этого, в компаниях возникают финансовые, кадровые, а также этические ограничения в использовании цифровых технологий при работе с персоналом. Рассмотрим подробнее особенности данных ограничений, к каким последствиям они приводят, а также как это влияет на развитие современных организаций

### **Ожидание и реальность**

Задачи в управлении, которые решают организации в работе с персоналом, связаны с оптимизацией HR-процессов компании. К примеру, внедряя технологию «Skillaz», организация ожидает повышение количества и качества получаемых резюме, оптимизацию работы рекрутеров, улучшение аналитической работы, а также работу с кадровым резервом [6]. Однако, в процессе использования данной технологии, специалисты по подбору персонала сталкиваются с рядом технических неполадок в работе «Skillaz». К примеру, происходило дублирование кандидатов, возникали ограничения в синхронизации с работными сайтами и телефонией [6]. Подобные технические неполадки способны провоцировать эмоциональное отторжение к использованию автоматизированной технологии, а впоследствии, недоверие к программе.

### **Финансовые ограничения**

Принятие решения об использовании цифровых технологий в каждой организации базируется на её актуальных характеристиках: масштабности организации, количества персонала, статистики обработанных вакансий. Необходимо учитывать обозначенные характеристики, поскольку применение современных digital-инструментов требует значительных финансовых затрат[1]. Ввиду финансовых ограничений небольших организаций, следует сделать вывод, что такие компании не смогут приобрести и в дальнейшем обслуживать программное обеспечение. Конечно, возможна ситуация, что компания сэкономит

расходы на персонал и направит оставшиеся ресурсы на приобретение программного обеспечения, но это негативно повлияет на внутриорганизационный климат. В таком случае возникнут сложности другого характера в работе и взаимодействии с персоналом.

### **Кадровые ограничения**

Помимо финансовых сложностей, с которыми сталкивается организация при использовании цифровых инструментов в управлении персоналом, присутствуют также кадровые ограничения. Отсутствие умений, навыков, знаний, использования компьютерных технологий у специалистов кадровых служб, может привести к невозможности использования установленного программного обеспечения. Следует учитывать, что сложность кадровой структуры компании, разнообразие профессиональных навыков, отстаёт от современных требований эры цифровизации [7]. Как считают, исследователи, цифровой трансформации на российском рынке препятствуют отсутствие квалифицированных ИТ-специалистов, а также отсутствие «цифровой культуры» в компаниях [2]. Логично предположить, что взаимодействие с персоналом в организации, где HR-специалисты не разбираются в цифровых инструментах подбора и координации персонала, будет приносить издержки как самой компании, так и потенциальным соискателям.

### **Этические ограничения**

Несомненно, использование цифровых технологий в управлении персоналом организации позволяет автоматизировать многие рутинные процессы, но когда это сопровождается сокращением сотрудников, которые проработали в компании несколько лет, а иногда и десятилетий, возникает вопрос, насколько справедливо такое отношение. Кроме этого, существует и ряд других проблем, например, в результате использования возможностей удалённого взаимодействия с помощью цифровых технологий, сотрудники, которые выполняют свои функции вне организации, частично выпадают из-под воздействия организационной культуры [3]. Вопросы кибербезопасности и передачи данных также требуют рассмотрения в этическом контексте. Сократить отрицательные эффекты от этических ограничений поможет определение стандартов поведения администрации по отношению к персоналу в условиях роботизации, выработка понятных и чётких правил разрешения возникающих сложностей [4].

### **Выводы**

Использование цифровых технологий при работе с персоналом в современных организациях становится частью механизма функционирования компании. Наряду с преимуществами цифровизации, выделяются также ограничения. Исследователи считают, что наличие достаточно большого количества программных продуктов автоматизации процессов подбора и отбора персонала обуславливает решение проблемы их рационального выбора [1]. Несоответствие ожиданий и реальности от использования цифровых технологий, на наш взгляд, способно мотивировать организацию на поиск оптимальных решений в использовании цифровых технологий при работе с персоналом.

### **Источники и литература**

- 1) Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2018. – №. 2 (12). – С. 9-22.
- 2) Денисов А. Ф., Кардаш Д. С. Анализ практик применения цифровых технологий в отборе персонала // Экономика и управление. – 2018. – №. 6 (152). – С. 26-37.
- 3) Зайцева Т.В., Рахмет-Заде С.Х. Управление персоналом в условиях удалённой занятости // Вестник Филиала МГУ им. М.В. Ломоносова в г. Душанбе. Серия гуманитарных и экономических наук. – 2021. – Т. 2. – №. 18. – С. 5-12.

- 4) Лобачёва А. С., Соболев О. В. Этика применения искусственного интеллекта в управлении персоналом //E-Management. – 2021. – Т. 4. – №. 1. – С. 20-28.
- 5) Мартынова М. Э., Камшилов С. Г. Цифровые технологии в управлении персоналом компании //Общество, экономика, управление. – 2019. – Т. 4. – №. 4. – С. 69-74.
- 6) Минина В. Н., Чижова О. Б. Оценка социальной эффективности цифровых технологий рекрутмента: опыт эмпирического исследования //Социально-трудовые исследования. – 2021. – №. 1 (42).
- 7) Свиридова Т. А., Кузнецова У. В. Особенности управления персоналом в условиях цифровизации //Цифровая и отраслевая экономика. – 2021. – №. 1. – С. 72-79.