Секция «Управление персоналом в цифровую эпоху: автоматизация HR-процессов»

Роль HR-автоматизации в формировании платформенной занятости

Научный руководитель – Маличенко Ирина Петровна

Лобачева Екатерина Сергеевна

Студент (магистр)

Южный федеральный университет, Факультет экономический, Кафедра управления
человеческими ресурсами, Ростов-на-Дону, Россия

E-mail: esvidchenko@sfedu.ru

Платформенная экономика, также известная как гиг-экономика, представляет собой новую парадигму организации труда, где традиционные рабочие отношения уступают место гибким, краткосрочным контрактам, часто опосредованным цифровыми платформами [1]. Этот феномен оказывает глубокое влияние на структуру занятости, организацию трудовых процессов и методы управления человеческими ресурсами. Цифровые платформы существенно влияют на изменение традиционных моделей трудоустройства. Они выступают посредниками между заказчиками услуг и исполнителями, обеспечивая доступ к обширному рынку труда и сокращая транзакционные издержки. По мере развития технологий платформенные решения становятся все более сложными и интегрированными, предлагая не только инструменты для поиска работы, но и средства контроля качества выполнения заданий, отслеживания рабочего времени и автоматического расчета заработной платы [6]. Однако стремительное развитие платформенной экономики ставит перед обществом и бизнесом новые вызовы, связанные с обеспечением справедливых условий труда, защитой прав работников и адаптацией существующих HR-практик к новым реалиям. В данном контексте автоматизация HR-процессов становится важным фактором успешной деятельности компаний в условиях современности, что позволяет не только оптимизировать управление человеческими ресурсами, но и решать задачи, связанные с масштабированием, гибкостью и прозрачностью трудовых отношений. В данной работе рассматривается роль HR-автоматизации в формировании платформенной занятости, в качестве связующего звена между технологическими инновациями и социально-экономическими изменениями, а также анализируются преимущества и вызовы, связанные с ее внедрением.

В России платформенная занятость демонстрирует устойчивый рост, достигнув в 2023 году общей численности платформенных работников в 3,4 миллиона человек, что составило 4,6% от всех занятых. При этом уровень платформенной занятости в стране оценивался в 4,3% от общей численности трудоспособного населения. Так, платформенная занятость в России демонстрирует ярко выраженную региональную и демографическую специфику, что важно учитывать при анализе значения HR-автоматизации в ее формировании. Так, более 82% платформенных работников проживают в городах, причем почти пятая часть (19,1%) сосредоточена в столичном регионе (Москва и Московская область). Это свидетельствует о том, что развитие платформенной экономики тесно связано с уровнем цифровизации, которая более развита в урбанизированных районах. При этом доля платформенно занятых среди городского населения составляет 4,7%, а среди сельского – 3,5%, что подчеркивает неравномерность распространения этого формата занятости [3].

Интересно отметить, что подавляющее большинство платформенных работников – 3,2 миллиона человек – используют платформы в качестве основной работы., в то время как данные о тех, кто занимается платформенной занятостью в качестве дополнительного источника дохода, отсутствуют. Региональная дифференциация в уровне платформенной занятости также весьма значительна, так, наибольший уровень наблюдается в Северо-

Кавказском федеральном округе, Калининградской области и Краснодарском крае, что связано с особенностями местного рынка труда и высокой доступностью цифровых платформ. В то же время наименьшие показатели зафиксированы в Ульяновской и Тамбовской областях, а также в Ненецком и Чукотском автономных округах [3].

Согласно исследованию Института социальной политики Высшей школы экономики, проведенному весной 2024 года, в платформенную занятость в России вовлечено уже 16% трудоспособного населения. Прогнозируется, что к концу 2025 года число платформенных занятых в стране может достичь 10 миллионов человек [5]. Эти данные свидетельствуют о том, что платформенная занятость становится важной составляющей современной экономики России, в данных условиях автоматизация HR-процессов становится просто инструментом повышения эффективности, а одним из ключевых элементов успешного функционирования компаний в условиях платформенной экономики. Автоматизация охватывает несколько направлений, каждое из которых имеет свои особенности, преимущества и вызовы [2 – 4]:

1. Рекрутинг и подбор персонала. Использование алгоритмов машинного обучения позволяет эффективно анализировать данные о кандидатах и быстро подбирать подходящих исполнителей. Это снижает затраты на рекрутинг и ускоряет процесс найма. Однако возникает необходимость адаптации корпоративной культуры, чтобы новые сотрудники могли успешно интегрироваться в компанию.

2. Обучение и развитие сотрудников. Предлагаются онлайн-курсы и тренинги, адаптированные под индивидуальные потребности сотрудников. Это способствует развитию необходимых навыков и компетенций. Тем не менее, возникают правовые вопросы, требующие регулирования.

3. Мониторинг и оценка эффективности. Цифровые инструменты применяются для отслеживания производительности сотрудников, что обеспечивает объективную оценку их вклада. Вместе с тем, возникают вопросы этики и прозрачности в отношениях между платформой, кандидатом и работодателем.

4. Административное управление. Автоматизация расчетов заработной платы, учета рабочего времени и налогового администрирования упрощает рутинные операции и освобождает время для стратегического планирования. Важным аспектом становится обеспечение честности и справедливости в трудовых отношениях.

Таким образом, автоматизация HR-процессов приносит значительные преимущества, такие как снижение затрат, ускорение процессов и повышение эффективности. Однако она также требует решения ряда вызовов, связанных с адаптацией корпоративной культуры, регулированием правовых вопросов, вопросами этики и обеспечением справедливости в трудовых отношениях. Данные вызовы становятся особенно актуальными в контексте развития платформенной экономики, которая оказывает значительное влияние на социально-экономическое положение общества. Платформенная экономика с одной стороны открывает новые возможности для занятости, предоставляя гибкость и доступность рабочих мест, а также увеличивая мобильность рабочей силы, и является для работодателей инструментом экономии ресурсов (например, помогает снизить расходы на аренду офисных помещений и на другие операционные издержки). Однако с другой стороны, она порождает новые вызовы, связанные с отсутствием гарантированных контрактов, нестабильным характером работы, отсутствием социальных гарантий и даже с рисками эксплуатации работников.

Следует заключить, что автоматизация HR-процессов играет ключевую роль в формировании платформенной экономики, так как она позволяет более эффективно управлять удаленными сотрудниками, автоматизировать подбор персонала, вести учет рабочего времени и расчет оплаты труда. Однако, чтобы минимизировать негативные эффекты плат-

форменной экономики, процесс автоматизации должен быть основан на четком регулировании со стороны трудовых отношений и обеспечивать социальную защиту и соблюдение этических норм. Таким образом, автоматизация HR-процессов становится не только инструментом повышения эффективности, но и важным элементом в создании сбалансированной системы трудовых отношений в условиях платформенной экономики.

Источники и литература

- 1) Гаврилюк А. В., Аньжань Ч. Формирование и развитие гиг-экономики в условиях цифровизации общества. Часть 1 // Государственное управление. Электронный вестник. – 2024. – №. 106. – С. 213-227
- 2) Гельманова З. С., Саульский Ю. Н., Иванова А. В. Автоматизация HR-процессов: влияние технологий на работу службы персонала // In The World Of Science and Education. – 2024. – №. 15 – С. 15-19.
- 3) Демьянова А. В., Талакаускас Д. С., Покровский С. И. Платформенная занятость в России // Цифровая экономика. - НИУ ВШЭ, 2024. - URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/976054296.pdf>
- 4) Озерникова Т. Г., Борисова А. А., Нагапетян К. В. Некоторые тенденции трансформации HR-процессов в условиях удаленной работы // Социально-трудовые исследования. – 2023. – №. 1 (50). – С. 145-159.
- 5) Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад [Электронный ресурс]/ О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон. текст. дан. (0,35 Мбайт). — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. — 64 с. — ISBN 978-5- 7598-4067-1 (e-book). URL: <https://publications.hse.ru/pubs/share/direct/940903153.pdf>
- 6) Özer M., Perc M., Suna H. E. Artificial intelligence bias and the amplification of inequalities in the labor market // Journal of Economy Culture and Society. – 2024. – №. 69. – С. 159-168