

Секция «1.4 Кадровое администрирование 5.0: интеллектуализация процессов управления персоналом в государственном и частном секторе экономики»

Трансформация контроля рабочего времени в условиях цифровизации экономики — поколение Z как фактор изменения HR-практик в российских организациях

Научный руководитель – Горелова Тамара Петровна

Фан Юйфэй

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

E-mail: fyf202506@163.com

Аннотация

В условиях цифровой трансформации экономики процессы управления персоналом претерпевают значительные изменения. Эти процессы затрагивают не только стратегические аспекты HR-менеджмента, но и традиционные административные функции, включая контроль рабочего времени сотрудников.

В статье рассматривается влияние цифровых технологий и ценностных установок поколения Z на трансформацию кадрового администрирования. Особое внимание уделяется изменению подходов к организации рабочего времени и развитию гибких форм занятости. Также анализируется влияние поколенческих изменений на развитие HR-практик.

Ключевые слова: кадровое администрирование, цифровизация HR, поколение Z, гибридная занятость, управление по результатам

1. Введение

В последние годы цифровизация экономики оказывает заметное влияние на систему управления персоналом. Развитие цифровых платформ, автоматизированных систем управления и аналитических инструментов постепенно изменяет характер HR-процессов в организациях.

Как отмечает А.Я. Кибанов, управление персоналом постепенно переходит от административно-контрольной модели к более гибким формам организации труда, основанным на использовании информационных технологий[1].

Особенно в сфере кадрового администрирования, если ранее основное внимание уделялось формальному контролю присутствия сотрудников на рабочем месте, то в современных условиях всё больше организаций переходят к более гибким моделям организации труда.

Важным фактором этих изменений становится выход на рынок труда представителей поколения Z. Молодые специалисты демонстрируют новые ожидания относительно формата занятости, профессиональной автономии и баланса между работой и личной жизнью.

2. Цифровизация кадрового администрирования

Традиционно кадровое администрирование основывалось на формализованных процедурах контроля трудовой дисциплины. Одним из основных инструментов выступал табель учёта рабочего времени, фиксирующий присутствие сотрудников на рабочем месте.

Однако по данным отчётов Deloitte и McKinsey, развитие цифровых технологий постепенно изменяет эту практику[3,4]. Цифровые HR-системы позволяют автоматизировать значительную часть административных процессов, включая документооборот, контроль рабочего времени и управление задачами.

В результате значение физического присутствия сотрудников в офисе постепенно снижается. Всё большее распространение получают модели управления, ориентированные на достижение конкретных результатов.

3. Поколение Z как фактор изменений

Одним из факторов трансформации HR-процессов является изменение структуры рабочей силы. В последние годы на рынок труда активно выходят представители поколения Z. Представители этого поколения выросли в условиях цифровой среды, что оказывает влияние на их отношение к работе.

Исследования World Economic Forum показывают, молодые сотрудники чаще ожидают гибкого графика работы и возможности дистанционной занятости[3,4]. Для них важна не только стабильность занятости, но и возможность самостоятельно организовывать рабочий процесс. Это влияет на ожидания работников относительно организации труда и профессионального развития.

Следует отметить, что теория поколений иногда подвергается критике в научной литературе. Тем не менее различия в ценностных установках разных возрастных групп могут оказывать влияние на организационные практики.

4. Практика российских компаний

Практика российских компаний показывает, что цифровизация HR-процессов развивается неравномерно. В технологическом секторе новые форматы занятости внедряются значительно быстрее.

Например, в компании Яндекс активно используется гибридная модель работы, позволяющая сочетать дистанционный и офисный формат занятости. В Сбербанке активно развиваются цифровые HR-платформы, которые позволяют координировать работу сотрудников и оценивать их эффективность. В то же время в традиционных отраслях экономики, например в транспортной сфере, переход к новым моделям управления происходит значительно медленнее.

5. Заключение

Таким образом, цифровизация экономики постепенно трансформирует традиционные практики кадрового администрирования. Контроль рабочего времени всё чаще уступает место управлению, ориентированному на результаты деятельности сотрудников.

Поколение Z становится одним из факторов, ускоряющих эти изменения. Как показывают международные исследования Future of Work, развитие интеллектуальных HR-систем становится одним из ключевых направлений эволюции управления персоналом[5]. В то же время система интеллектуального управления персоналом, основанная на анализе данных и цифровых технологиях, будет дальше развиваться.

Источники и литература

- 1) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 1997.
- 2) Одегов Ю.Г. Руденко.Г.Г. Управление персоналом. М.:Издательство Юрайт, 2017.
- 3) Deloitte/ Global Human Capital Trends. <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/articles/human-capital-and-hr-trends-thought-leadership.html>
- 4) McKinsey/Future of Work. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>
- 5) World Economic/Forum Future of Jobs Report. https://forodelogistica.com/wp-content/uploads/2025/01/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025_c.pdf