

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

## Актуальные барьеры на пути применения цифровых технологий в HR

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

*Первухина Е.Ю.<sup>1</sup>, Шевня Д.П.<sup>2</sup>*

1 - Государственный университет просвещения, Москва, Россия, *E-mail: lennokkkk@yandex.ru*; 2 - Государственный университет просвещения, Москва, Россия, *E-mail: dianasheva90204@gmail.com*

Современный этап развития экономики характеризуется всё более активным вовлечением цифровых технологий в все элементы хозяйственной деятельности, в том числе связанные с управлением персоналом: анализ соискателей вакансий, кадровый документооборот, взаимодействие с руководителями и подчиненными, обучение и развитие персонала – всё это является либо частично, либо уже полностью «оцифрованными» бизнес-процессами. Безусловно, ключевым фактором, повлиявшим на широкое одобрение и рост инвестиций в данной области, стала пандемия, резко повысившая интерес к цифровизации моделей управления человеческими ресурсами в организации. Дополнительным фактором, стимулирующим всё большее количество цифровых решений в области HR, стал прогресс в сфере работы с большими данными, машинном обучении и практическом применении генеративных нейросетей [1].

Также следует отметить, что указанные тенденции привели к возникновению потребности новых моделей работы с персоналом, так как взрывной рост дистанционной занятости, демографические тенденции, трансформация запроса на развитие «мягких» навыков работников – всё это привело к росту интереса к цифровым решениям, отвечающим изменяющемуся характеру и содержанию труда [5].

Также следует отметить, что цифровизация сферы управления персоналом является комплексным процессом и затрагивает цифровизацию человека, профессиональной деятельности и непосредственно процессов управления персоналом, затрагивая содержание и организацию работы в целом и в частности в сфере HR [4].

Как следствие указанных процессов, нарастает и понимание ограниченности существующих решений, а также барьеров на пути их эффективной имплементации в бизнес-практики. Очевидной проблемой является сокращение количества рабочих мест в силу рутинизации и роботизации множества рабочих процессов, однако это не является единственной проблемой [2,3].

В первую очередь к неочевидным барьерам следует отнести большой объем инвестиций, необходимых для внедрения, что ставит предприятия малого и даже среднего бизнеса в невыгодное положение с точки зрения роста конкурентоспособности, так как доступ к актуальным технологиям не является прозрачным и открытым.

Во-вторых, следует указать на усиление регуляторных требований в области хранения и использования персональных данных, что также предъявляет новые требования к решениям в области кибербезопасности в сфере HR, особенно при использовании облачных сервисов.

В-третьих, следует указать на необходимость создания контролирующих параллельных структур при обучении решений, основанных на технологиях искусственного интеллекта, что усложняет текущие бизнес-процессы и значительно повышает требования к компетентности сотрудников, занимающихся данными задачами.

В-четвертых, серьезному обсуждению подлежат этические аспекты, связанные с полной или частичной автоматизацией решений относительно работников некоторому алгоритму, не сопровождающемуся хотя бы конечным подтверждением решения со стороны руководителя.

Таким образом, современный тренд на цифровизацию сферы управления персоналом носит противоречивый характер и требует значительных усилий по устранению возникающих недостатков.

### Источники и литература

- 1) Дмитриева, С. В. Перспективы управления персоналом организации в условиях тотальной цифровизации / С. В. Дмитриева // Russian Economic Bulletin. – 2023. – Т. 6, № 1. – С. 379-385.
- 2) Селиванова, С. Е. Современные аспекты цифровизации в сфере управления персоналом / С. Е. Селиванова // Вестник Димитровградского инженерно-технологического института. – 2024. – № 1(32). – С. 45-51.
- 3) Ситжанова, А. М. Специфика управления культурой трудовых отношений персонала в условиях цифровизации / А. М. Ситжанова, Р. М. Прытков // Муниципальная академия. – 2024. – № 3. – С. 286-300.
- 4) Софьянов, С. К. Цифровизация управления персоналом / С. К. Софьянов, А. С. Семенова // Финансы и учетная политика. – 2023. – № 3(31). – С. 51-57.
- 5) Чжан, Б. Цифровизация управления персоналом как часть для цифровой трансформации компаний / Б. Чжан, С. А. Литвина // Инновационные научные исследования. – 2023. – № 5-1(29). – С. 84-91.