

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

Этические проблемы цифровизации управления персоналом: усиление новых вызовов

Научный руководитель – Лавров Михаил Николаевич

Каменская Е.Д.¹, Пирогова Е.Ю.²

1 - Государственный университет просвещения, Москва, Россия, E-mail: lizok9266298644@mail.ru; 2 - Государственный университет просвещения, Москва, Россия, E-mail: pirogova-01@mail.ru

Индустрия 4.0 и сопровождающая её массовая цифровизация привела к возникновению принципиально новых характеристик бизнес-процессов, связанных с персоналом. Необходимость адекватно реагировать на усиливающуюся роботизацию и автоматизацию, постоянный рост данных и новые требования государственного регулирования по работе с ими, неочевидные последствия всё большего внедрения технологий генеративных нейросетей, всё ближе приближающихся к границам так называемого «искусственного интеллекта», - всё это ставит новые вызовы в контексте запроса на решение этических аспектов технологического развития в условиях цифровизации [4].

Наиболее простым вопросом, который ставился уже достаточно давно и имеет долгую традицию научного обсуждения, является вопрос высвобождения рабочей силы в связи с перспективами всё более активного использования систем машинного обучения и передачи генеративным нейросетям значительного объема рутинных хозяйственных процессов, не связанных с значительной когнитивной деятельностью [1]. Неожиданностью для современного этапа стали лишь темпы цифровизации: если ранее прогнозы относили данные тенденции к 2030-м годам или даже более позднему периоду, то пандемия значительно сдвинула график инвестиций в роботизацию, общественное одобрение дистанционной занятости, рутинизацию дистанционного взаимодействия с работниками и выработку эффективных систем коммуникации, формирования лояльности и иных элементов новой организационной культуры компаний.

Вместе с тем, можно указать и на иные этические аспекты, связанные с цифровизацией сферы управления персоналом. Происходит всё более углубленная трансформация работы с данными, соблюдением стандартов безопасности персональных данных, возможности выявления за счет глубокого анализа big data выявлять сложные и скрытые связи и характеристики отдельных лиц, и за счет этого получать возможность осуществления манипуляций, к примеру, их поведением. Также сюда можно отнести проблемы общезначимого характера, связанные с применением систем искусственного интеллекта в области медицины, образования, правоохранительной деятельности и пр. В условиях тотальной конкуренции за развитие генеративных нейросетей возникают такие вопросы, как выбор массивов данных, на которых происходит обучение, а также ценностные установки персонала, отвечающего за программирование, настройку и иные действия с «искусственным интеллектом». Это важный элемент общего запроса на дискуссию в сфере перспективного влияния искусственного интеллекта на социальную, политическую, экономическую, культурную среду [3].

Уже сейчас наблюдается сдвиг в детализации учета деятельности сотрудников и конкретизации их KPI, и, соответственно, часто – к повышению уровня стресса; риски безработицы в рутинных профессиях предъявляют новые требования к системе образования и к нынешним работникам; распространение дистанционной занятости снижает ценность многих моделей взаимодействия с сотрудниками, построенных на личном общении, в пользу

обезличенного цифрового взаимодействия; при этом в условиях роста количества удаленных работников возможно формирование коллективов из носителей ценностей различных народностей, религии и пр., что предъявляет новые, более высокие требования к развитию у руководителей и лидеров коллективов навыков эмпатии и кросскультурности. Все это требует от руководителей в сфере кадрового менеджмента новых навыков и инструментов, а также новых моделей корпоративной этики, определяющей специфику реализации власти и лидерства в компании [2].

В отдельных решениях, в том числе правовых, нуждается описание взаимодействия сотрудников с технологическими решениями, основанными на искусственном интеллекте, так как всё большее количество продуктов, поставляемых на рынок, предусматривает устранение роли человека не только в процесс принятия решений, но и в этап окончательного его ободрения, что, к примеру, в вопросах найма, карьерного повышения или увольнения работника, вызывает явные этические вопросы. Современным императивом является широкое обсуждение и выработка новых правовых и культурных механизмов, определяющих новый этический ландшафт, удовлетворяющий большинство участников рынка труда. Соответственно, представляется необходимым трансформация системы подготовки в области кадрового менеджмента по обучению сотрудников различного уровня новым аспектам цифровой этики, особенно в части стратегического менеджмента, задающего стандарты организационной культуры [5], а также выработки новых отраслевых и общегосударственных институциональных механизмов, как в области в целом законодательства, так и правоприменительной практики.

Источники и литература

- 1) Афанасенко И.Д., Борисова В.В. Цифровая экономика и социально-этические ценности // Теория и философия хозяйства, 2018, С.7-11
- 2) Бугасова, Е. В. Современные тенденции цифровизации процессов управления персоналом / Е. В. Бугасова, И. А. Шичкин // Журнал монетарной экономики и менеджмента. – 2024. – № 8. – С. 238-245.
- 3) Роздольская, И. В. Применение цифровых технологий как мейнстрим в управлении персоналом современной организации в условиях цифровой адаптации к новой реальности / И. В. Роздольская, Т. Л. Скрипченко, Д. Н. Немыкин // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2023. – № 2(99). – С. 175-186.
- 4) Этика в эпоху роботизации: ищем баланс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/ehtika-v-ehpokhu-robotizacii-ishchem-balans?ysclid=lsp4bh8yo5616640322>
- 5) Шишкин, Д. С. Эволюция взглядов на роль цифровизации в развитии трудовых отношений и кадровой политики / Д. С. Шишкин // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2024. – Т. 16, № 1(51). – С. 80-103.