

Секция «Социальные технологии в управлении общественными процессами»

Алгоритмы и управление персоналом: риски и возможности цифровых технологий

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Авлатов Евгений Олегович

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра современной социологии, Москва, Россия

E-mail: avlatov.e@mail.ru

Современные цифровые технологии радикально трансформируют управление персоналом, в том числе за счет внедрения алгоритмов и автоматизированных систем. Искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение, программы мониторинга сотрудников и алгоритмическая оценка эффективности становятся важными инструментами HR-аналитики. Согласно отчету Gartner (2023), 89% советов директоров компаний уже рассматривают цифровые технологии как неотъемлемую часть корпоративного управления [5]. Однако алгоритмизация HR-процессов, наряду с очевидными преимуществами, несет в себе значительные риски, включая чрезмерный контроль, предвзятость алгоритмов и снижение доверия среди сотрудников.

Целью данного исследования является анализ возможностей и рисков применения алгоритмического управления в сфере HR. В работе рассматриваются преимущества использования алгоритмов в найме, оценке эффективности и развитии персонала, а также возможные негативные последствия их чрезмерного внедрения.

Использование алгоритмов в управлении персоналом открывает перед организациями ряд преимуществ, среди которых можно выделить три ключевых направления. Во-первых, алгоритмы позволяют оперативно анализировать данные о сотрудниках, предсказывать их эффективность и повышать точность принятия управленческих решений. Например, предсказательная аналитика (predictive analytics) используется в корпоративных системах для прогнозирования текучести кадров, выявления сотрудников с высоким потенциалом и оптимизации рабочих процессов [1].

Во-вторых, алгоритмическое принятие решений снижает влияние субъективных факторов при оценке сотрудников. Например, автоматизированные системы могут анализировать метрики продуктивности и рекомендовать корректирующие меры на основе данных, а не интуитивных суждений менеджеров [2].

В-третьих, цифровые платформы обратной связи позволяют сотрудникам получать объективные данные о своей работе, видеть критерии оценивания и участвовать в процессе самооценки. Такой подход способствует укреплению доверия между сотрудниками и руководством.

Несмотря на перечисленные преимущества, алгоритмы управления персоналом могут также приводить к значительным рискам.

Программы мониторинга сотрудников позволяют отслеживать активность в рабочих системах, время выполнения задач и даже анализировать уровень вовлеченности. Однако их чрезмерное использование может приводить к снижению доверия, увеличению стресса и демотивации персонала. Исследования Harvard Business Review 2022 года показали, что постоянный цифровой контроль способствует росту недовольства сотрудников и ухудшает корпоративную культуру [7].

Алгоритмы, основанные на исторических данных, могут автоматически воспроизводить существующие предвзятости, что влияет на объективность их решений [3]. Например, в системе отбора персонала Amazon использовался алгоритм машинного обучения,

который снижал рейтинг резюме женщин-кандидатов. Это произошло потому, что в прошлые годы большинство сотрудников компании были мужчинами, и алгоритм воспринял этот фактор как критерий успешности [6]. Такой случай демонстрирует, как автоматизированные системы могут непреднамеренно закреплять социальные неравенства, если их разработка не учитывает возможные ошибки и предвзятости данных.

Более того, автоматизированные системы не всегда учитывают контекстные и индивидуальные факторы. Например, алгоритмические решения о повышении или увольнении могут основываться на жестких метриках без учета человеческого фактора, что ведет к снижению лояльности сотрудников и возможному повышению организационного стресса среди других [4].

Цифровые технологии и алгоритмы становятся неотъемлемой частью управления персоналом, способствуя объективизации процессов, автоматизации рабочих задач и повышению прозрачности взаимодействий. Однако их неконтролируемое использование может привести к негативным последствиям, включая снижение доверия среди сотрудников, усиление цифрового контроля и риск алгоритмической дискриминации.

Для эффективного использования алгоритмического управления необходимо: применять сбалансированный подход, при котором алгоритмы дополняют, а не заменяют человеческие решения; разрабатывать этические стандарты использования AI, учитывающие предвзятость данных и справедливость решений; обеспечивать прозрачность HR-алгоритмов, позволяя сотрудникам понимать критерии оценки их работы.

Таким образом, оптимальное внедрение алгоритмов в HR должно сочетать технологические возможности с принципами этичного управления персоналом, чтобы не только повышать эффективность процессов, но и создавать комфортную рабочую среду, ориентированную на развитие сотрудников.

Источники и литература

- 1) Чуланова О. Л. Возможности применения дескриптивной, прогнозной, предиктивной и прескриптивной hr -аналитики как цифровых трендов // Материалы Афанасьевских чтений. 2020. №1 (30).
- 2) Algorithmic management in the workplace new evidence from an oecd employer survey. OECD artificial intelligence papers. 2025. №31 73p.
- 3) Chang X. Gender Bias in Hiring: An Analysis of the Impact of Amazon's Recruiting Algorithm. Advances in Economics, Management and Political Sciences. 2023 №23. Pp.134-140.
- 4) Lu Y. , Yang M., Zhu J., Wang Y. Dark side of algorithmic management on platform worker behaviors: A mixed-method study. Human Resource Management. 2024 №63. Pp. 1-22.
- 5) 2024 HR Technology Imperatives//Gartner. 2024 [Электронный ресурс]. -Режим доступа: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/2024-hr-technology-imperatives>, свободный (27.02.2025)
- 6) Amazon Scraps Secret AI Recruiting Engine that Showed Biases Against Women//Medium. 2018 [Электронный ресурс]. -Режим доступа: <https://medium.datadriveninvestor.com/amazon-scraps-secret-ai-recruiting-engine-that-showed-biases-against-women-995c505f5c6f>, свободный (27.02.2025)
- 7) Monitoring Employees Makes Them More Likely to Break Rules//HBR. 2022 [Электронный ресурс]. -Режим доступа: <https://hbr.org/2022/06/monitoring-employees-makes-them-more-likely-to-break-rules>, свободный (27.02.2025)