

Секция «Социальные технологии в управлении общественными процессами»

**Цифровые технологии социального контроля персонала в условиях
дистанционной занятости**

Научный руководитель – Старцева Ирина Андреевна

Старцева Ирина Андреевна

Студент (бакалавр)

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

E-mail: starcevaalina46@gmail.com

На сегодняшний день внедрение цифровых технологий (digital-технологий) во все сферы жизни становится фундаментальным фактором, радикально трансформирующим характер социальных взаимоотношений. Мы все чаще обнаруживаем новые виды и способы социального контроля. Концепция глобальной цифровизации все больше развивается и находит применение в совсем разных областях жизни человека: образовании, экономике, медицине, торговле, охране окружающей среды, промышленности и правовых вопросах.

Значительный вклад в изучение вопросов системы контроля и мотивации в управлении персоналом внесли такие авторы, как А.Я. Кибанов [3], Ф.Тейлор [5], Е.П. Ильин [2], А.Г. Маслоу [4], Х. Хекхаузен и др.

С переходом на дистанционную занятость, вызванным глобальными изменениями в мире, возникла необходимость в новых подходах к управлению персоналом. Цифровые технологии стали важным инструментом для контроля и мониторинга работы сотрудников. Алгоритмизация и платформизация открыла новые возможности использования систем дистанционного наблюдения, а также создания новых цифровых ресурсов, позволяющих упростить контроль за персоналом.

Дистанционная занятость подразумевает выполнение рабочих обязанностей вне офиса, что стало особенно актуально в условиях пандемии COVID-19. Преимущества дистанционной работы включают гибкость графика, снижение затрат на офис и возможность привлечения талантов из разных регионов [1]. Однако существуют и недостатки, такие как изоляция сотрудников и сложности в коммуникации. Важно отметить, что эффективное управление дистанционными командами требует новых методов контроля и мотивации.

Современные цифровые инструменты для контроля персонала можно классифицировать на несколько категорий:

1. Программное обеспечение для мониторинга рабочего времени: приложения, такие как Trello и Clockify, позволяют отслеживать выполнение задач и время, затраченное на них.

2. Платформы для видеоконференций: Zoom и Microsoft Teams обеспечивают возможность общения и совместной работы в режиме реального времени.

3. Инструменты для управления проектами: Asana и Monday.com помогают организовать рабочие процессы и отслеживать прогресс выполнения задач.

Эти инструменты позволяют HR-менеджерам получать данные о производительности сотрудников и принимать обоснованные решения на основе аналитики.

Несмотря на преимущества цифровых технологий, их внедрение может вызвать ряд проблем:

1. Адаптация сотрудников: Не все сотрудники готовы быстро адаптироваться к новым технологиям. Для этого необходимы тренинги и поддержка со стороны руководства.

2. Безопасность данных: Использование цифровых инструментов связано с рисками утечки информации. Компании должны обеспечить защиту данных и соблюдать законодательство о конфиденциальности.

3. Психологические аспекты: Постоянный контроль может вызвать стресс у сотрудников. Важно находить баланс между контролем и доверием. Цифровые технологии социального контроля персонала становятся неотъемлемой частью управления в условиях дистанционной занятости. Они помогают повысить эффективность работы и обеспечить прозрачность процессов, однако их использование должно быть сбалансированным с учетом потребностей сотрудников. В будущем важно продолжать исследовать влияние новых технологий на управление персоналом и разрабатывать стратегии, способствующие созданию комфортной рабочей среды.

Источники и литература

- 1) Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость: до и после пандемии. Самоуправление. 2020
- 2) Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург: Питер, 2000. – 512 с.
- 3) Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 512 с.
- 4) Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2008.
- 5) Тейлор, Ф. Тейлор о тейлоризме / Ф. Тейлор; пер. с англ. под ред. Э.К. Дрезена. – М.: "Техника управления", 1931. – 196 с.