

Секция «Управление персоналом: новые вызовы для коммерческих и государственных организаций»

Преимущества использования современных технологий в управлении персоналом организации

Коновалов Максим Анатольевич

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: konovalov-maksim-2014@mail.ru

Словосочетание «современные технологии» ассоциируется в первую очередь с представлениями о цифровом обществе, с результатами, которые станут возможны в процессе внедрения достижений «Индустрии 4.0», меняющими экономику и повседневность [3]. Пересмотр, детализация и «прокачка» существующих методов управления персоналом, становится неизбежным последствием происходящих изменений. В частности, развитие искусственного интеллекта способствует появлению нового человеческого общества, соответственно, возникает потребность раскрытия влияния искусственного интеллекта на социум [7]. Фактически речь идёт об изменении условий развития организации, её релевантности формирующимся обстоятельствам постиндустриального общества.

Вызовы для организаций

Организациям приходится в кратчайшие сроки адаптировать механизм управления персоналом к влиянию цифровизации. В противном случае, компания не сможет продуктивно работать и взаимодействовать с обществом, она рискует вообще исчезнуть в условиях нестабильности и неопределённости. Это можно считать одним из вызовов для существования организации. Кроме этого, существуют ряд других вызовов, которые влияют на репутацию, финансовое благополучие, техническую оснащённость, а также кадровую обеспеченность организации. Использование современных технологий в управлении персоналом, способствует продвижению и качественному развитию организации, а также преодолению возникающих вызовов. Кроме этого, современные технологии способствуют привлечению и удержанию наиболее ценных сотрудников, что является актуальной задачей HR-менеджмента [8].

Современные технологии

Под «технологией» понимаются мастерство, искусство, наука, описание производственных процессов, инструкции по их выполнению, технологические карты [5]. Уточнение о том, что речь идёт о современных технологиях в управлении персоналом, придает значимость и одновременно сложность раскрытия данной темы. Поскольку мы подразумеваем при использовании современных технологий не только все то, что связано с методами компьютеризации и цифровизации, но также и то, что касается других инструментов управления (профориентация, тестирование персонала), меняющихся вслед за трансформацией социальной реальности.

В итоге традиционные процессы управления человеческими ресурсами преобразуются из обособленных действий в интегрированную деятельность [2]. Без использования компьютерных программ, в некоторых случаях, не представляется возможность проведения тестирования наиболее подходящего соискателя, к примеру, при его нахождении в другом городе. Невозможность организации привлечь внимание квалифицированного специалиста из-за отсутствия соответствующих технологий, чревато негативными последствиями как для её развития, так и для её репутации, а поддержание последней - особенно важно в условиях современной конкуренции. Таким образом, иллюстрируется интеграция цифровых технологий в один из традиционных методов подбора персонала.

Влияние цифровой алгоритмизации

При общем рассмотрении роли цифровых алгоритмов в социуме, следует отметить, что масштабность их влияния на все сферы и элементы общества неустанно расширяется. В том числе, испытывают влияние алгоритмов процессы управления персоналом. Примечательно, что на выполнении простых рутинных операций, влияние алгоритмов на данные процессы не останавливается, прослеживается тенденция частичной замены человеческого труда (в первую очередь труда рекрутера), что вызывает немало этических споров. Несмотря на моральную дихотомию, алгоритмы для организации создают возможности систематического получения прибыли, посредством автоматизации, оптимизации и рационализации процессов [4]. Что, естественно, в условиях современных вызовов для организаций, является перспективным для её развития и расширения.

Роль искусственного интеллекта

Искусственному интеллекту отводится роль «сборщика» массива информации, в организациях он используется для автоматизации всех этапов и функций отбора персонала [6]. Вычислительные возможности позволяют искусственному интеллекту непрерывно решать поставленные задачи в короткие сроки. Оптимизация управленческих процессов в организации способствует не только выходу первичного отбора кадров на новый уровень, но и развитию самой организации, реконструкции её внешнего и внутреннего облика. Постепенное расширение возможностей искусственного интеллекта позволяет говорить о том, что он приобретает когнитивные способности, которые раньше приписывались только человеку, к примеру, обучаемость и высокоуровневая интеллектуальная деятельность [9]. Кроме этого, роль искусственного интеллекта состоит в сокращении ряда ошибок, возникающих в результате человеческого фактора, а также во внедрении многозадачности в управление персоналом организации. Это гармонично встраивается в планы организации, состоящие не только в автоматизации процессов, но и в повышении пользовательского опыта, создании единого инструмента повышения эффективности работы HR [1].

Выводы

Современные технологии в управлении персоналом организации, в различных их проявлениях, способствуют укреплению её позиции в социальной структуре. Кроме этого, влияние современных технологий отражается на механизме функционирования организаций, грамотном распределении человеческих ресурсов. Своевременное внедрение новых средств и методов управления персоналом в компании, может являться защитным барьером от проявлений «турбулентности» социальной системы.

Источники и литература

- 1) Дегтярёва В. В. Цифровые инструменты HR и их роль в процессе повышения конкурентоспособности компаний // Управление. – 2021. – Т. 9. – №. 2. – С. 90 – 102.
- 2) Зайцева Т. В. Возможности и ограничения применения современных информационных систем по управлению человеческими ресурсами на российских предприятиях // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2012. – № 2. – С. 20 – 29.
- 3) Клейменова Л. Что такое индустрия 4.0 и что нужно о ней знать. Электронный ресурс <https://trends.rbc.ru/trends/industry/5e740c5b9a79470c22dd13e7> (Дата обращения 14.02.23)
- 4) Мартыненко Т. С., Добринская Д. Е. Социальное неравенство в эпоху искусственного интеллекта: от цифрового к алгоритмическому разрыву // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2021. – №. 1. – С. 171 – 192.

- 5) Осипов Г. В. Социологический энциклопедический словарь. – М.: Норма, 2000. – 488 с.
- 6) Петрунин Ю.Ю., Пугачева А.Е. Имплементация технологий искусственного интеллекта для отбора персонала российских компаний // Безопасность цифровых технологий. 2021. №2 (101). С. 97 – 121.
- 7) Семина Т. В., Вэй Г. Воздействие искусственного интеллекта на социальные отношения // Социология. – 2022. – №. 3. – С. 173 – 178.
- 8) Тихонов А. И. Основные задачи российских компаний, решаемые с помощью HR-аналитики // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – №. 2 (28).
- 9) Шваб К. Технологии четвертой промышленной революции. М.: Эксмо, 2018.