

Влияние цифровых HR-технологий на внутриорганизационное поведение сотрудников

Научный руководитель – Зеленова Ольга Игоревна

Татевосян Стелла Альбертовна

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет бизнеса и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: statevosyan@hse.ru

Усиление доминирования цифровых технологий оказывает существенное влияние на все сферы современного мира, не оставляя в стороне и бизнес-организации. Цифровая трансформация произвела в них настоящую революцию, став фундаментальным компонентом корпоративных стратегий и заставив пересмотреть существующие бизнес-модели и процессы [7].

Одним из ключевых организационных процессов, подвергшихся цифровизации, является управление человеческими ресурсами. По мере того как все большее количество HR-практик переходит в цифровой формат, происходят коренные и быстрые изменения в подходах к управлению сотрудниками, требованиях к их навыкам и роли HR-специалистов [3]. На сегодняшний день такие практики могут варьироваться от простых административных операций (например, кадровое делопроизводство) до полноценных процессов по привлечению, развитию, оценке и вознаграждению персонала [5]. Организации все больше интегрируют мобильные и облачные технологии и создают сервисные платформы для оказания набора услуг сотрудникам [2].

Несмотря на общий оптимизм в отношении последствий HR-цифровизации, исследователи все чаще призывают к проведению дополнительных эмпирических исследований для более глубокого понимания этого процесса и последствий его применения [1]. Цифровые технологии могут помочь пересмотреть внутриорганизационные процессы, лучше отслеживать, прогнозировать и понимать поведение сотрудников, а также по-новому взглянуть на взаимодействие с ними [8]. Вместе с тем, был выявлен и ряд негативных последствий. Например, в некоторых случаях вместо высвобождения времени у HR-специалистов, внедрение HR-технологий приводило к замене рутинных административных обязанностей на подобные технологические [4]. Другое исследование показало, что компаниям не удалось использовать цифровые решения для стратегического управления, скорее для простой поддержки рутинных административных задач [6]. Тем самым, технологизация и цифровизация HR-процессов ставит организации перед новыми возможностями и рисками.

В предлагаемом докладе будут систематизированы результаты исследований проблематики HR-цифровизации за последние два десятилетия, а также обсуждаться актуальные направления будущих исследований.

Источники и литература

- 1) Bondarouk T.V., Ruël H.J.M. (2009) Electronic human resource management: challenges in the digital era. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 20, No. 3, pp. 505-514.
- 2) Deloitte (2016) *Global human capital trends, the new organization: Different by design*. Deloitte University Press.

- 3) DiRomualdo A., El-Khoury D., Girimonte F. (2018) HR in the digital age: how digital technology will change HR's organization structure, processes and roles. *Strategic HR Review*, Vol. 17, No. 5, pp. 234-242.
- 4) Gardner S.D., Lepak D.P., Bartol K.M. (2003) Virtual HR: The impact of information technology on the human resource professional. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, pp. 159-179.
- 5) Goldstein J. (2015) Digital technology demand is transforming HR. *Workforce Solutions Review*, Vol. 6(1), pp. 28-29.
- 6) Haines V.Y., Lafleur G. (2008) Information technology usage and human resource roles and effectiveness. *Human Resource Management*, Vol. 47, pp. 525-540.
- 7) Heavin C., Power D.J. (2018) Challenges for digital transformation—towards a conceptual decision support guide for managers. *Journal of Decision Systems*, Vol. 27(sup1), pp. 38-45.
- 8) Marler J.H., Boudreau J.W. (2017) An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 28(1), pp. 3-26.