

Трансформации рынка труда в условиях цифровизации: тренды в области управления человеческими ресурсами

Научный руководитель – Зырянов Владимир Викторович

Савельева Евгения Юрьевна

Студент (магистр)

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

E-mail: savelich.zheka@gmail.com

В настоящее время человечество переживает период интенсивного и экстенсивного технологического развития. Переход к цифровой парадигме управления персоналом помогает организациям более эффективно и последовательно оптимизировать управление человеческими ресурсами с помощью социальных, мобильных, аналитических и облачных технологий. Благодаря перечисленным инструментам специалисты в области HR имеют возможность производить более детальную и глубокую аналитику, налаживать работу за счет применения облачных и обучающих платформ. Ускоренный переход компаний на электронные формы коммуникации и взаимодействия сотрудников, а также использование цифровых продуктов вызваны в том числе пандемией COVID-19.

За последние несколько лет в сфере HR произошли беспрецедентные изменения. Благодаря росту и внедрению искусственного интеллекта (ИИ) и машинного обучения (МО) специалисты по персоналу изменили принципы работы и улучшили собственные навыки по части поиска, отбора, найма новых сотрудников и их адаптации. Внедрение цифровых технологий управления персоналом позволяет повысить скорость привлечения талантов, качество выполняемой работы сотрудников и помочь эффективно масштабировать операции. Однако не всегда цифровизация HR приводит к ожидаемым экономическим результатам и оказывает лишь положительный эффект. Сформулируем основные тезисы, позволяющие раскрыть данное положение.

Первый тезис опирается на использование искусственного интеллекта и машинного обучения в HR-индустрии. AI (Artificial Intelligence) и ML (Machine Learning) на текущий момент являются одними из самых популярных тенденций в области HR-технологий, которые помогают в аналитике рабочей силы и поддержке сотрудников. Согласно исследованию IEEE, основными технологическими изменениями в 2022 году станут использование искусственного интеллекта и машинного обучения (21%), облачных вычислений (20%) и 5G (17%). Желая развивать бизнес, 66% мировых бизнес-лидеров и аналитиков согласны с тем, что ИИ будет стимулировать большинство инноваций почти во всех отраслях в течение следующих пяти лет [2]. Система ИИ, которая рассматривает все возможные демографические характеристики, опыт работы и вопросы для собеседования с кандидатами, а затем «прогнозирует», насколько эффективно каждый из них будет выполнять свою работу, может значительно облегчить работу HR-менеджера, но в то же время и заменить работников, которые впоследствии будут вынуждены прибегнуть к нестандартным формам занятости как альтернативе безработице.

Во-вторых, повышение качества выполняемых работ в HR-индустрии зачастую достигается за счет блокчейна (англ. blockchain, изначально block chain — цепь из блоков), который в настоящее время является одной из самых многообещающих технологических тенденций с широким диапазоном вариантов использования, в том числе в области безопасности внутренних данных в периоды гибридной и удаленной работы. Исследование,

проведенное Morgan Philips Group, показывает, что блокчейн изменит некоторые тенденции в области HR-технологий в 2022 году. Например, эта технология предлагает надежные возможности безопасности, такие как шифрование сетей, где сотрудники и компании могут безопасно обмениваться информацией, позволяя рекрутерам проверять данные кандидатов и работников, включая образовательные и карьерные достижения [4]. Для HR-команд внедрение блокчейна обеспечивает высокий уровень безопасности при управлении большими объемами конфиденциальных данных о компании и ее сотрудниках.

В-третьих, за счет широкого распространения цифровизации должен измениться и привычный подход к оценке и продвижению менеджеров. Вместо того, чтобы выбирать «таск-менеджеров» на руководящие должности, компаниям нужно будет продвигать тех сотрудников, которые обладают лидерскими качествами и навыками наставничества. Обучающие платформы могут стать инструментом переподготовки и обучения рабочей силы конкретным навыкам особенно в период пандемии COVID-19. Они позволяют компаниям обмениваться файлами и ресурсами, автоматизировать рабочие процессы и поддерживать сотрудников, стремящихся к профессиональному развитию. Однако нельзя не отметить, что существуют некоторые различия в доступе к возможностям переподготовки сотрудников и повышения квалификации. В то время как 46 % людей с высшим образованием говорят, что их работодатель предоставляет им достаточно ресурсов для улучшения цифровых навыков, только 28 % людей со средним образованием говорят то же самое. Уделяя приоритетное внимание управлению знаниями и контролируя его в своей организации, организации помогают своим сотрудникам сосредоточиться на том, что важно, устраняют информационную перегрузку, снижают стресс и улучшают их благополучие и бизнес-здоровье.

Таким образом, использование цифровых технологий в HR-секторе вызвано и пандемией COVID-19, заставившей рабочее население массово перейти в удаленный формат работы. В исследовании McKinsey, проводимом в марте 2020 года среди 900 американских сотрудников, работающие удаленно американцы видят в этом большую эффективность и более оптимистично относятся к своей работе [3]. Поскольку гибридная работа остается ведущей моделью для многих компаний, использование IT-технологий остается приоритетным инструментом для коммуникации сотрудников. В то же время необходимо разработать платформу, которая защитит внутренние данные при электронном обмене информацией, и блокчейн является непосредственным решением данной проблемы. Наконец, стоит указать на тот факт, что внедрение инновационных продуктов в работу, с одной стороны, позволяет повысить качество выполняемых работ, в частности, в области управления человеческими ресурсами, но с другой стороны, вызывает массовые изменения рабочей среды. Среди населения выявлено беспокойство о сохранении рабочих мест в связи с массовой цифровизацией [1], а неустойчивость социально-трудовых отношений, неуверенность работников в завтрашнем дне являются причинами перехода их в категорию прекарнозанятых.

Источники и литература

- 1) Исследование PwC: пандемия ускорила темпы повышения цифровой грамотности, но значительное число сотрудников все еще не имеют возможности обучения, 2021 [Электронный ресурс] URL: <https://www.pwc.ru/ru/press-center/2021/pandemiya-uskorila-tempy.html> (дата обращения 21.02.2022)
- 2) IEEE Global Study. The Impact of Technology in 2022 and Beyond, 2021 [Электронный ресурс] URL: <https://www.prnewswire.com/news-releases/artificial-intelligence-and-machine-learning-cloud-computing-and-5g-will-be-the-most-important-technologies-in-2022-says-new-ieee-study-301428086.html> (дата обращения 28.02.2022)

- 3) McKinsey Global Institute: What's next for remote work: An analysis of 2,000 tasks, 800 jobs, and nine countries, 2020 [Электронный ресурс] URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries#> (дата обращения 1.03.2022)
- 4) Morgan Philips Group. Blockchain: Rocking the World of HR, 2021 [Электронный ресурс] URL: <https://www.morganphilips.com/en/insights/blockchain-rocking-the-world-of-hr> (дата обращения 28.02.2022)