

ОРГАНИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Н. А. Солянкина

Национальный центр законодательства и правовых исследований
Республики Беларусь

Аннотация

Появление дистанционных форм занятости, развитие электронной бухгалтерии и документооборота, реализация новых способов организации труда с использованием программных средств постановки задач обуславливает трансформацию процесса управления персоналом.

Внедрение новых цифровых технологий позволяет оптимизировать кадровую политику и работу с инструкциями, регламентами, правилами для персонала; правильно работать с вакансиями в условиях цифровой трансформации; автоматизировать операционную работу и работу с документацией; анализировать и визуализировать данные и готовить отчетность с помощью цифровых инструментов.

Ключевые слова: документооборот, отчетность, подбор персонала, рабочее время, трудовая сфера, цифровая трансформация.

С каждым годом прорывные технологии, достижения научно-технического прогресса становятся все доступнее, что приводит, в том числе, к необходимости адаптации процесса управления трудом. С помощью цифровых технологий происходит сбор, хранение, обработка и передача данных, что способствует эффективности осуществления бизнес-процессов. Использование новых технологий, обращение к искусственному интеллекту, а также работа с большими объемами данных полностью меняет управленческие процессы и активно влияет на рынок труда.

Цифровизация трудовой сферы является элементом построения цифровой экономики. Программа социально-экономического развития Беларуси на 2021–2025 годы, утвержденная Указом Президента Республики Беларусь 29 июля 2021 г. № 292, направлена на обеспечение стабильности в обществе и рост доходов населения за счет модернизации экономики, создание комфортных условий для работы и самореализации человека, для достижения достойного уровня жизни. Инструментом успешной реализации данной программы является Государственная программа «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы, утвержденная постановлением Совета Министров Республики Беларусь 2 февраля 2021 г. № 66. Как отмечает В. В. Шпилевская, «в рамках выполнения государственных программ информатизации Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь разработаны, внедрены и функционируют республиканские автоматизированные информационные системы, предназначенные для автоматизации процесса деятельности органов по

труду, занятости и социальной защите: государственная информационная система социальной защиты (ГИССЗ); автоматизированная справочная статистическая система «Труд и соцзащита» (АССС); автоматизированная система управления «Занятость» и др.» [1, с. 28].

Высокопродуктивные цифровые технологии и системы автоматизации работы активно внедряются в повседневную жизнь. Как отмечает И. В. Петришенко, «процессы цифровизации поставлены в качестве приоритета для развития каждой отрасли экономики» [2]. Пересмотр существующих подходов – действенный способ вывести экономику Республики Беларусь на более высокий уровень, обеспечив достижение целей устойчивого развития в долгосрочном прогнозе, что провоцирует потребность в реорганизации трудовой деятельности для достижения максимального эффекта. Цифровая трансформация кадровой работы организации – это система управленческих процессов (целенаправленных решений и действий), в которой ключевым моментом управления становятся данные в цифровой форме.

В целом цифровую трансформацию кадровой работы организации можно свести к определенным направлениям, которые были обозначены автором ранее [3, с. 205]. При этом каждое направление нуждается в развитии и детальной законодательной проработке.

Диджитализация подбора персонала. Одной из самых актуальных проблем любой организации является проблема подбора персонала, поскольку трудовой коллектив в целом, и каждый работник в частности, способствуют формированию ее конкурентоспособности, обеспечивают высокую эффективность деятельности. В связи с этим в условиях цифровой трансформации формирование кадрового потенциала выступает одной из ключевых задач государственной политики [4, с. 76]. Процедура подбора осуществляется разными способами и может включать такие стадии, как: оценка резюме кандидатов, проведение собеседования; осуществление тестирования; анализ характеристики с прежнего места работы и др.

Социальные сети, форумы и чаты, группы и сообщества в мессенджерах, онлайн конференции и многое другое являются аккумулятором электронных следов человека. Анализ такой информации может помочь в поиске персонала, в то же время оценка и отбор кандидата может происходить и без участия человека. Однако ученые неоднозначно оценивают процесс диджитализации поиска квалифицированных работников. Имеется две точки зрения на развитие этого процесса. Первая – продолжение начатых преобразований и с учетом традиционной модели привлечения работников, и вторая – сохранение устоявшихся, общепринятых способов привлечения персонала, поскольку только так можно сохранить эмоциональное восприятие кандидата. Снижение личного контакта обезличивает данную процедуру, что не всегда может положительно отразиться на последующей работе.

Автоматизация работы с документами персонала. Работа с кадрами включает в себя работу с большим количеством различных документов. Как показывает практика, большое количество организаций не уделяют должного внимания оформлению кадровой документации, вследствие чего кадровый

документооборот ведется с нарушением требований нормативных правовых актов. С целью исключения такой ситуации целесообразно использовать многофункциональные программы, которые способствуют улучшению качества выполняемой работы кадровыми службами. Системы электронного управления документами облегчают формирование документов, обеспечивают мгновенный доступ к информации, передают большие объемы данных в компьютерных сетях, а также помогают контролировать потоки использования внутренних и внешних документов организации. Установка корпоративных систем управления должна помочь справиться с обыденными действиями кадровых служб. Переход на электронный документооборот сократит временные затраты на поиск информации и упростит доступ к получению необходимых документов.

Организация процесса труда. Сегодня происходят кардинальные изменения в сфере труда. Автоматизация все больших объемов профессиональной деятельности, уменьшение количества работников с низким уровнем образования требует выработки новых способов организации работы. Как отмечает Л. Г. Титаренко и Р. В. Карапетян «цифровая трансформация формирует все больший спрос на новые рабочие места, прежде всего в сфере информационно-коммуникативных технологий» [5, с. 54]. Цель собственника имущества при организации трудовой деятельности – сделать труд работников продуктивным и экономически выгодным. В обязанности нанимателя при организации труда работников входит: ведение учета фактически отработанного работником времени; выплата заработной платы в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором; своевременное оформление изменений в трудовых обязанностях работника и ознакомление его с ними под роспись; исполнение других обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров. На это направлено внедрение корпоративных систем управления делопроизводством, которые будут исключать влияние на межличностные отношения в трудовом коллективе.

Статистическая отчетность по кадровой службе. Представление статистической отчетности является важным направлением работы с персоналом. Стоит напомнить, что представление искаженных данных государственной статистической отчетности, может повлечь наступление административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством Республики Беларусь. Таким образом, ответственные за достоверность информации специалисты кадровой службы должны обладать точными сведениями для безукоризненного составления отчетов. Обращение за помощью к компьютерным программам, использование информационных технологий в аккумулировании информации о трудовой деятельности работающих в организации лиц значительно облегчает выполнение таких обязанностей и исключает возможные ошибки, связанные с человеческим фактором.

Экономика и общество постепенно принимают цифровую трансформацию. Однако при реализации мероприятий по диджитализации процессов управления персоналом не исключено появление определенных факторов, которые могут

неоднозначно отразиться на достижении целевых показателей. К ним можно отнести: недостаточные фактические объемы финансирования проводимых мероприятий; неудовлетворительное состояние кадрового обеспечения организации в сфере информатизации (цифрового развития); длительность периода принятия локальных правовых актов, необходимых для эффективной реализации мероприятий по цифровой трансформации в организации; недостаточно эффективное управление ресурсами и др.

Стоит отметить, что внедрение цифровых технологий порождает «угрозу сфере занятости, провоцируя сокращение рабочих мест, ухудшение условий труда» [5, с. 54], формирует предпосылки для социального неравенства. Как справедливо отмечает И. А. Филипова, основными последствиями цифровой трансформации сферы труда становятся: ликвидация значительной части рабочих мест; из-за многократного роста информационной нагрузки не сохраняются прежние условия труда; остается вопрос, будет ли число новых рабочих мест больше, чем число ликвидируемых; скорость развития технологий обуславливает потребность в получении новых навыков, чтобы продолжить работу [6, с. 84]. Все это результат перехода к цифровой экономике. Отношения в сфере трудового права нуждаются в пересмотре и дополнительных гарантиях, а цифровая трансформация и автоматизация не должна стать заменой человеческого труда.

Резко ускоряющиеся процессы цифровизации порождают необходимость пересмотра подходов к организации управления трудом в целях возрастания его маневренности, гибкости и приспособления к условиям дистанционной работы. Цифровая трансформация кадровой работы способствует появлению новых решений, позволяющих усовершенствовать внутренний и внешний документооборот в организации, преодолеть рутину повседневности и высвободить для работы «ценные человеческие ресурсы» для выполнения других трудовых функций, сфокусироваться на оптимизации производительности труда. Использование автоматизированных систем выстраивания задач, управление организацией с учетом действенной расстановки трудовых ресурсов, электронная бухгалтерия и документооборот, цифровой контроль и усиление безопасности в цифровой среде позволят результативно достигнуть целей Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси».

Список использованных источников:

1. Шпилевская, В. В. Информатизация в Республике Беларусь и становление электронного правительства / В. В. Шпилевская. – Минск : Минский государственный ПТК полиграфии, 2019. – 55 с.
2. Петришенко: цифровая экономика стала частью национальной стратегии Беларуси. – Режим доступа: [//www.belta.by/economics/view/petrishenko-tsifrovaja-ekonomika-stala-chastju-natsionalnoj-strategii-belarusi-340157-2019/](http://www.belta.by/economics/view/petrishenko-tsifrovaja-ekonomika-stala-chastju-natsionalnoj-strategii-belarusi-340157-2019/). – Дата доступа: 11.10.2022.

3. Солянкина, Н. А. Использование цифровых технологий в кадровой работе / Н. А. Солянкина // Передовые технологии и материалы будущего : сборник статей IV Международной научно-технической конференции «Минские научные чтения-2021», Минск, 9 декабря 2021 г. : в 3 т. – Минск : БГТУ, 2021. – Т. 3. – С. 203–208.
4. Маляренко, Н. А. Формирование стратегии управления персоналом / Н. А. Маляренко, А. В. Кириллов // Новое поколение. – 2017. – № 11(1). – С. 74–80.
5. Титаренко, Л. Г. Цифровая трансформация трудовой сферы: сравнительный анализ показателей России и Беларуси / Л. Г. Титаренко, Р. В. Карапетян // Социология. – 2021. – № 1. – С. 52–69.
6. Филипова, И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография / И. А. Филипова. – Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2021. – 106 с.