

**Фильчуков Александр Александрович**

аспирант

ЧОУ ВО «Вятский социально-экономический институт»

г. Киров, Кировская область

DOI 10.31483/r-104600

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА**

*Аннотация:* в статье рассмотрены основные аспекты управления персоналом в рамках цифровой трансформации и формирования цифрового общества. Феномен цифрового общества определяется автором через концепт «сверхсвязности». Выявлены ключевые аспекты цифрового общества в рамках стратегического и оперативного управления компанией. Автором также проанализированы новые стандарты решения задач анализа и регулирования групповых и межличностных отношений, устранения конфликтов и снижения коллективного уровня стресса в контексте интеллектуализации и информатизации производства. Представлены выводы о необходимости принципиально инновационных социологических осмыслениях менеджмента в современных компаниях.

*Ключевые слова:* цифровое общество, сверхсвязность, управление персоналом, цифровая трансформация, платформизация.

Цифровизация – один из самых масштабных и глобальных процессов современности, который затронул все области социальной жизни и определил стратегии развития каждой сферы общественной деятельности. В широком понимании цифровизация представляет собой процесс постепенного отказа от аналоговых технологий в пользу цифровых [6]. Тренды цифрового конструирования мира обуславливают формирование нового социального типа общества – цифрового общества.

Интенсификация использования информационных и телекоммуникационных технологий приводит к изменению устоявшихся стандартов взаимодействия

людей и социальных практик, трансформации выстраивания социальных связей [1]. Постепенное формирование цифрового общества меняет принципы темпоральности мира и определяется концептом «сверхсвязности» [10]. Технологическая инфраструктура фактически формирует новый социальный мир, определяет неразрывную связь между интернетом, цифровыми медиа и техно-социальной жизнью [2]. Австралийский ученый, социолог Нейл Селвин определяет следующие ключевые аспекты цифрового общества: сети, алгоритмы, платформы и большие данные [7].

Управление персоналом – одно из направлений социальных взаимоотношений между людьми также подвергается регулярной трансформации и своевременно интегрирует новые технологии в оптимизацию кадровых ресурсов. При этом формирование новой цифровой среды подразумевает как изменение формата рабочего процесса, так и новые стандарты коммуникации между сотрудниками. Более того, исследователи отмечают интеграцию регулярного дистанционного повышения квалификации в рабочий процесс как один из аспектов нового «корпоративного цифрового общества» [9].

В новых условиях меняется и технология управления персоналом, которая рассматривается нами как методология взаимодействия руководителя с персоналом компании. Новая кадровая политика направлена на регуляцию количественного и качественного состава персонала в соответствии со стратегическими задачами компании. Цифровое общество трансформировало также ситуацию с оцениваем компетентности сотрудников и отличается принципиально новыми требованиями к профессиональным и личностным качествам персонала. Развитие кадрового потенциала стало направлено на адаптацию к ведению профессиональной деятельности в новых условиях информационной среды. Как закономерное следствие – потребность в информатизации данных процессов и технологий подготовки.

Управление персоналом в контексте развития цифрового общества включает в себя три глобальных направления деятельности:

- 1) стратегическое управление;

- 2) оперативное управление;
- 3) обеспечение управления.

Таким образом, цифровизация управления предполагает интеграцию новых технологических стандартов по трем данным аспектам. Современные подходы к организации политики управления персоналом включают прогнозирование и планирование, а также набор и развитие персонала. Не менее актуален вопрос мотивационной поддержки и стимуляции трудовой деятельности. Управление трудовыми отношениями также означает повышение уровня условий труда и формирование широкой социальной и информационной структуры взаимодействия сотрудников внутри коллектива.

Повышение качества управления персоналом предполагает изменение текущей нагрузки, изменения функциональных обязанностей сотрудников и руководителя, регулярную и детальную диагностику текущего состояния. Именно современные методы и инструменты нового цифрового общества дают возможность оперативного анализа и эффективного принятия решений. При этом следует отметить, что эффективность управленческих решений включает в себя оптимизацию материальных ресурсов, направляемых на развитие компании [8].

Интеллектуализация и информатизация производства определяет новые стандарты решения задач анализа и регулирования групповых и межличностных отношений, устранения конфликтов и снижения коллективного уровня стресса в компаниях. Цифровой инструментарий также облегчает реализацию социально-психологической диагностики коллектива и управление трудовой мотивацией с учетом профессиональных особенностей и социально-психологической адаптации сотрудников. Подобные модификации требуют полной реорганизации всей существующей системы управления [4].

Решение задач по социальной цифровизации компании определяет актуальность использования специального программного обеспечения. На сегодняшний день в цифровом обществе выделяют следующие наиболее актуальные технологии управления персоналом.

1. Бенчмаркинг, как методика управления, представляет собой совокупность приемов, направленных на изучение опыта конкурентов и применение лучших практик в своей компании. Основной целью бенчмаркинга является повышение производительности за счет заимствования и адаптации лучших процессов и технологий.

2. Зарплатная аналитика, как совокупность принципов мыслительной деятельности, направленных на изучение данных о продуктивности персонала по различным критериям, а также создание единой основы для принятия оптимальных управленческих решений.

3. Дистанционное дополнительное образование (повышение квалификации, корпоративное обучение). Этот метод позволяет сотрудникам компании приобретать новые компетенции на рабочем месте и с минимальными финансовыми вложениями.

4. Статистика по вакансиям. Создание «hh.index» во многом способствовало цифровизации многих аналитических процессов в компании. В то же время такие возможности меняют тип социального взаимодействия между работодателем и соискателем. Если раньше соискатель предоставлял свои данные без возможности оценки перспектив сотрудничества с компанией, то сегодня поиск работы становится более социально равноправным процессом.

5. HR-скоринг. Эта цифровая технология заключается в создании оценочных карт с набором атрибутов и соответствующих весовых коэффициентов, представленных в виде баллов. Таким образом, определяется общий суммарный балл соискателя и принимается решение о сотрудничестве между ним и работодателем. Другими словами, это виртуальное ранжирование кандидатов по критериям, определенным руководителем [5]. Данная методика позволяет руководителю организовать кадровый потенциал своей компании еще на стадии планирования.

Еще одна популярная тенденция управления персоналом в рамках цифрового общества – платформизация, подразумевает интеграцию возможностей

цифровых платформ в различные сферы корпоративной деятельности. Институциональные механизмы современных платформ создают открытую инфраструктуру, позволяющую руководству компании и сотрудникам определять собственные правила работы. Основная задача платформы – обеспечить институциональную связь и таким образом способствовать созданию корпоративной ценности компании всеми субъектами профессиональной деятельности. При этом руководитель получает возможность контролировать данное социальное взаимодействие. В этом контексте платформа представляет собой определенную архитектуру, запрограммированную администратором [3].

Таким образом, представляется абсолютно очевидной неизбежность тотальной цифровизации в вопросе управления персоналом. В связи с формированием новых трендов цифрового общества необходимо принципиально инновационное социологическое осмысление менеджмента в современных компаниях.

### *Список литературы*

1. Добринская Д.Е. Что такое цифровое общество? / Д.Е. Добринская // Социология науки и технологий. – 2021. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/chto-takoe-tsifrovoye-obschestvo> (дата обращения: 25.11.2022).

2. Добринская Д.Е. Цифровая социология для изучения цифрового общества / Д.Е. Добринская // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2021. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-sotsiologiya-dlya-izucheniya-tsifrovogo-obschestva> (дата обращения: 25.11.2022).

3. Ефферин Я.Ю., Россотто К.М., Хохлов Ю.Е. Цифровые платформы в России: Конкуренция между национальными и зарубежными многосторонними платформами стимулирует экономический рост и инновации // Информационное общество. – 2019. – №1–2. – С. 16–34.

4. Патрусова А.М. Управление персоналом в условиях развития цифровой экономики // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2021. – №3

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 25.11.2022).

5. Роздольская И.В. Использование технологий кадрового скоринга для решения проблемы подбора персонала в компании / И.В. Роздольская, И.С. Болотова, Д.Н. Черкасова // *Инновационная наука*. – 2017. – №4–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tehnologiy-kadrovogo-skoringa-dlya-resheniya-problemy-podbora-personala-v-kompanii> (дата обращения: 25.11.2022).

6. Сергеева Т.Б. Личностная и профессиональная мобильность: проблема сопряженности / Т.Б. Сергеева // *Образование и наука*. – 2015. – №8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnaya-i-professionalnaya-mobilnost-problema-sopryazhennosti> (дата обращения: 13.11.2022).

7. Смирнов А.В. Цифровое общество: теоретическая модель и российская действительность / А.В. Смирнов // *Мониторинг*. – 2021. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovое-obschestvo-teoreticheskaaya-model-i-rossiyskaya-deystvitelnost> (дата обращения: 25.11.2022).

8. *Цифровое общество: коллективная монография* / И.А. Павлинов, В.П. Валейко, Л.К. Скородова [и др.]; Приднестр. гос. ун-т им. Т.Г. Шевченко, филиал в г. Рыбнице – Тирасполь: Изд-во Приднестр. ун-та, 2017. – 152 с.

9. Яворский Н.К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н.К. Яворский // *Молодой ученый*. – 2020. – №19 (309). – С. 260–262 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 25.11.2022).

10. Mary Chayko. *Superconnected: The Internet, Digital Media, and Techno-Social Life* (Sage Sociological Essentials) // SAGE Publications, Inc; 1st edition. – 2016. – March 10.