

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

УДК 338.24

DOI: 10.26456/2219-1453/2023.4.039–046

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ЛИЧНОСТНЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ БАРЬЕРЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Е.Э. Никитина

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Исследуются информационные барьеры в сфере цифровизации управления персоналом в целом и документационного обеспечения управления персоналом в частности. Рассмотрены основные направления цифровизации кадровой работы, проблемы, которые встречаются на пути внедрения информационных технологий в деятельность служб управления персоналом. Цель статьи – рассмотреть информационные барьеры в области цифровизации деятельности кадровых служб. Актуальность связана с необходимостью теоретического осмысления основных проблем, возникающих при использовании информационных технологий в работе с персоналом предприятий и организаций. Научная новизна исследования обусловлена, в первую очередь, недостаточным вниманием к проблеме информационных барьеров и путей их преодоления на современном этапе развития информационных технологий. К элементам научной новизны можно отнести также вывод о том, что в настоящее время основными информационными барьерами в области цифровизации работы с персоналом являются личностные барьеры.

***Ключевые слова:** информационные технологии, цифровизация, служба управления персоналом, кадровая работа, информационные барьеры, документационное обеспечение управления персоналом.*

В последнее время мир столкнулся с глобальными переменами не только в укладе обычной жизни, но и в деловой сфере. Пандемия и спровоцированный ею локдаун заставили в экстренном порядке пересматривать уже сложившиеся системы информационно-коммуникационного взаимодействия, в том числе и между работником и работодателем. Даже те предприятия, которые раньше не придавали большого значения современным технологиям в своей деятельности, вынуждены были полностью или частично перейти на дистанционную работу и электронный документооборот. И если в период пандемии такой переход на электронные технологии был вынужденным, то сейчас мы видим, что многие предприятия продолжают использовать технологии, которые применяли во время локдауна.

Все произошедшие нововведения требуют не только практического, но и теоретического переосмысления. В рамках статьи

сделана попытка наметить основные проблемы цифровизации в сфере управления персоналом, барьеры, стоящие на пути внедрения новейших технологий в работу кадровых служб.

Актуальность данной темы обусловлена повышенным вниманием к цифровизации всех основных сторон жизни современного человека. Цифровая экономика, национальные проекты в сфере новейших технологий требуют формирования у сотрудников предприятий, в том числе и у специалистов по управлению персоналом, новых компетенций. На любом этапе внедрения и развития новых технологий в той или иной сфере особенно важно осмысливать все возможности и угрозы, чтобы предотвратить развитие критических ситуаций. Новизна темы определяется недостаточной пока изученностью проблем внедрения новейших технологий в работу служб управления персоналом в целом и документационное обеспечение управления персоналом в частности.

Проблемы внедрения и использования информационных технологий в сфере кадровой работы и документационного обеспечения управления персоналом зачастую представляют собой те или иные информационные барьеры – препятствия, помехи на пути информационных процессов. Информационный барьер – это «препятствие, мешающее оптимальному протеканию информационных процессов (сбора, обработки, накопления, хранения, поиска, распределения и распространения информации) в организации» [9].

Обычно информационные барьеры рассматривают применительно к распространению информации вообще: и на уровне государства, и на уровне организаций, и на уровне межличностного общения. Возникают такие барьеры в силу самых разных причин. Так, личные барьеры связаны обычно с внутренними установками человека, его недоверием, например, к новейшим технологиям и к любым изменениям привычного уклада жизни; организационные барьеры возникают в связи с непродуманностью, неэффективностью управленческих и организационных систем, с бюрократизацией аппарата управления; социальные барьеры отражают сложившееся общественное мнение, связаны со спецификой социума; физические барьеры вызваны обычно внешними помехами, действующими на каналы передачи информации и на информационные системы, государственные барьеры в той или иной мере возводит национальное законодательство, а ведомственные обусловлены особенностями иерархии органов власти и т.д. В рамках данной статьи попытаемся выявить, с какими информационными барьерами связаны современные проблемы цифровизации кадровой работы.

Основное направление цифровизации управления персоналом – это, безусловно, внедрение систем электронного документооборота (СЭД) и электронных документов в деятельность кадровых служб.

Проблемы, с которыми сталкиваются менеджеры по персоналу в этой области, связаны в первую очередь с недоверием большинства к электронной форме документа. Бумажные документы, особенно длительных сроков хранения, до сих пор представляются пользователям более надежными и защищенными от несанкционированного доступа. Наглядно иллюстрирует сложности внедрения электронных документов в деятельность кадровых служб внедрение в современное кадровое делопроизводство электронных трудовых книжек.

Переход на электронные трудовые книжки был осуществлен в течение 2020 года. За этот период работодатели должны были разъяснить сотрудникам особенности ведения, хранения и передачи сведений о трудовой деятельности в электронной форме, а сотрудники должны были выбрать способ ведения их трудовой книжки: электронный или бумажный. В принципе, можно сказать, что электронная трудовая книжка – это условное обобщенное наименование, которое включает в себя и базу сведений о работающих лицах, которую вел сначала Пенсионный фонд РФ, а сейчас Фонд пенсионного и социального страхования РФ (СФР), и формы отчетности по сотрудникам, которые каждый работодатель должен отправлять в СФР ежемесячно, и формы, которые получают работники на руки (от работодателя или из СФР). Преимущества электронного способа ведения данных о трудовом стаже сотрудников были озвучены следующие: простота ведения записей (проще вносить данные, снижается риск ошибок, быстрее и удобнее и т.д.), надежность хранения информации, возможность работникам самостоятельно получать информацию через государственные информационные системы. Называлось даже снижение издержек работодателя на приобретение, ведение и хранение трудовой книжки и вкладыша в нее. На современном этапе развития технологий плюсов действительно больше. Действительно, исправить ошибочные данные в электронной форме гораздо легче, чем вносить новые данные в бумажный вариант трудовой книжки, да и риск претензий со стороны инспекции по труду будет сведен к минимуму: при проверке правильности ведения и хранения бумажных трудовых книжек в организациях замечания выносятся достаточно часто. Снижается и риск потери трудовой книжки как работником, так и работодателем. Для работника электронная трудовая книжка тоже выгодна: например, нет необходимости писать заявление с просьбой выдать ее на руки, чтобы предоставить сведения из нее в СФР. Однако в итоге на декабрь 2020 г. по данным Минтруда РФ заявление на электронные трудовые книжки написали 5,1 млн человек из 58,1 млн застрахованных россиян, заявление с пожеланием оставить бумажные книжки написали 34,8. В итоге только электронными трудовыми книжками захотели пользоваться только 8,8 % от всех работающих граждан РФ. Для остальных, даже для тех, кто заявление не писал, по

умолчанию остались бумажные трудовые книжки (за исключением тех, кто впервые устроился на работу в 2021 г.). К чему это привело? К тому, что объем работ у службы кадров в части ведения трудовых книжек сотрудников увеличился фактически в два раза: подача сведений в электронном виде обязательна в любом случае по всем сотрудникам, при этом необходимо еще и вести бумажные трудовые книжки по прежним правилам. По данным портала SuperJob за 2022 г. только 29 % компаний считает, что внедрение электронных трудовых книжек упростило работу сотрудников кадровых служб. 60 % работодателей считает, что электронные трудовые книжки либо усложнили работу кадровиков, либо никак на нее не повлияли.

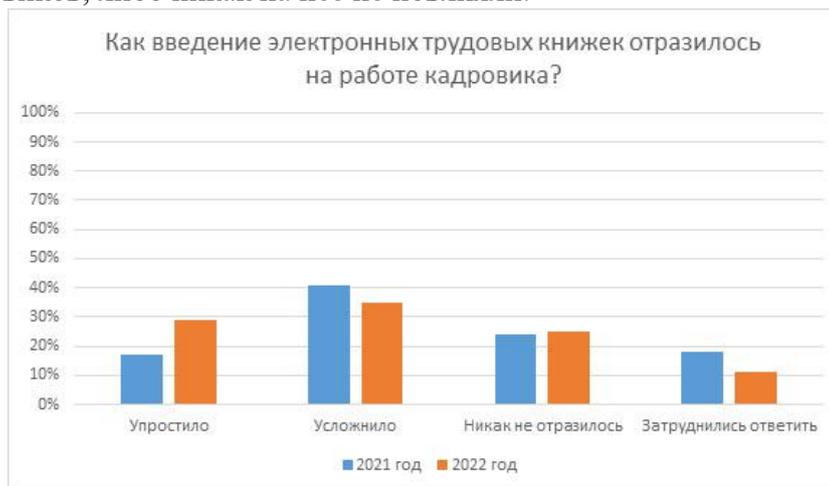


Рис. 1. Отношение к введению электронных трудовых книжек компаний-работодателей [3]

Проблема увеличения объема работ при переходе на электронный документооборот – это обычное явление: на первых этапах функционирования СЭД, когда еще не произошел полный отказ от бумажных документов, приходится традиционные документы сканировать и включать в электронный документооборот в виде электронного образа документа. С одной стороны, «двойная работа» с электронными трудовыми книжками обусловлена действующим законодательством, поскольку сотрудникам организаций предлагалось самим решить, оставлять ли бумажную трудовую книжку или отказаться от нее, но при этом ведение электронных трудовых книжек на всех сотрудников вменялось в обязанности организаций. С другой стороны, обычной причиной «двойной работы» с электронными документами всегда является недоверие к этой новой форме документа. Интересно, что в 2020 г. ВЦИОМ проводил исследование, связанное с переходом на электронные трудовые книжки. И основным недостатком электронных трудовых книжек большинство опрошенных (34 %) называли «возможность потери данных из-за сбоя, взломов системы и

т.д.». Остальные причины (ненадежность носителя, отсутствие интернета, тотальная слежка и т.д.) набрали по 2-4 % голосов опрошенных. Почти 70 % опрошенных уверены как в том, что бумажную трудовую книжку лучше оставить, чтобы не потерять данные о стаже, так и в том, что вполне может произойти утечка данных из базы, и информация станет доступна третьим лицам [7]. Расширенная подборка данных ВЦИОМ к тематическому выпуску «Цифровизация и искусственный интеллект» приводит аналогичные данные и за 2017 год, и процент тех, кто считал, что бумажные книжки необходимо оставить, почти не изменился [6]. Можно предположить, что и в настоящее время число тех, кто не доверяет электронным трудовым книжкам, изменилось незначительно.

Естественно, что окончательный переход на электронные трудовые книжки и отказ от бумажных рано или поздно произойдет. Но в настоящее время основной преградой на пути внедрения этой формы документа является недоверие к ней прежде всего работников предприятий. Можно предположить, что и в целом ситуация с внедрением в деятельность служб управления персоналом систем электронного документооборота осложняется тем же недоверием к ней как работников, так и самих сотрудников кадровых служб. Не случайно во многих организациях наблюдается стремление работников делопроизводственной сферы распечатывать электронные документы и хранить их также и в бумажном виде. Здесь мы сталкиваемся в первую очередь с личностными барьерами, что типично при внедрении любых инноваций в деятельность предприятий. И если физические или организационные барьеры, неизбежно возникающие при внедрении электронного документооборота (ЭДО), устранить обычно довольно просто, то преодоление личностных барьеров является одной из самых сложных проблем. Основная работа по устранению личностных барьеров должна быть связана с созданием информационных систем и ресурсов, разъясняющих работникам, работодателям и сотрудникам кадровых служб принципы работы ЭДО, облачных сервисов, особенности защиты информации в базах данных государственных органов и т.д.

Еще одно направление цифровизации кадровой работы – это оформление трудовых отношений с дистанционными работниками. Понятие «дистанционный работник» получило широкое распространение во время локдауна, когда предприятия были вынуждены не только переводить уже действующих сотрудников на удаленную работу, но и нанимать новых тоже удаленно. Дистанционные работники, как и надомники, работают по трудовому договору, однако при этом надомники чаще всего заняты производственной деятельностью, дистанционные работники – интеллектуальной. В отличие от фрилансеров дистанционный работник работает по трудовому договору, и на него распространяется действие всех локальных нормативно-правовых актов работодателя.

Можно отметить ряд преимуществ найма дистанционных работников для работодателей:

- экономия на создании и оборудовании офисных рабочих мест;
- отсутствие необходимости в проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах дистанционных работников;
- расширение возможности выбора наиболее подходящего кандидата на вакантное место за счет работы с кандидатами из разных регионов страны.

Из минусов можно назвать определенные сложности в оформлении трудовых отношений с дистанционным работником, особенно проживающим в другом регионе, и сложность в осуществлении контроля за трудовой дисциплиной дистанционных работников. Однако обе эти проблемы решаются довольно легко. Обмен документами с дистанционным работником, согласно Трудовому Кодексу РФ, может осуществляться как по каналам электронного документооборота с использованием обеими сторонами электронной подписи, так и путем пересылки документов по почте. Соблюдение трудовой дисциплины, время перерывов и отдыха прописывается в локальных нормативных актах работодателя и трудовом договоре с дистанционным работником.

Однако по данным портала SuperJob, количество дистанционных работников в России было максимальным только во время пандемии коронавируса. Так, в 2019 г. в организациях дистанционно работало 33 % работников (из них 25 % состояли в штате организаций, 8 % работали на аутсорсинге) [5], в период пандемии количество удаленных работников в некоторые периоды достигало 59 % [1], а к концу 2022 г. этот процент снизился до 20 % [8]. Интересно, что в 2023 г. процент работающих удаленно вырос в начале года до 40, а летом до 43 %. Следует отметить, что исследователи портала по-прежнему связывают удаленную работу либо с эпидемией коронавируса, либо с другими внешними факторами, например, увеличение числа дистанционных работников летом 2023 г. исследователи связывают с жарой [2].

В подавляющем большинстве случаев в настоящее время удаленно работает не более 10 % сотрудников организаций [4]. При этом большинство работодателей считает, что удаленные работники трудятся не хуже тех, кто работает в офисе [5].

Таким образом, и в данном случае мы сталкиваемся прежде всего с личностными барьерами: несмотря на то, что удаленные работники в целом показали себя не менее дисциплинированными сотрудниками, чем работавшие в офисе, работодатели боятся оформлять трудовые отношения с дистанционными сотрудниками. Вполне возможно, что в настоящее время перечисленные выше минусы использования дистанционного персонала являются для работодателей определяющими. Однако с развитием информационных технологий, повышением информационной и правовой грамотности как работников, так и работодателей, ситуация изменится. В частности, одним из

направлений совершенствования электронного взаимодействия работника и работодателя может стать, например, более широкое использование электронной подписи физическими лицами, расширение возможностей облачных сервисов и т.д.

Исходя из приведенного выше анализа, можно сделать вывод, что несмотря на повсеместное распространение информационных технологий во всех сферах общественной жизни, основным препятствием для цифровизации деятельности служб управления персоналом являются личные предубеждения как работников, так и работодателей, то есть личностные информационные барьеры. Изменение общественного мнения, сглаживание недоверия к электронным документам и электронному документообороту, повышение цифровой грамотности работников и работодателей позволит изменить ситуацию и перевести работу служб управления персоналом на новый качественный уровень.

Список литературы

1. Из-за роста заболеваемости коронавирусом работодатели стали чаще переводить персонал на удаленку // Исследовательский центр портала Superjob.ru – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/113637/iz-za-rosta-zabolevaemosti-koronavirusom-rabotodateli-stali-chasche-perevodit-personal-na-udalenuku/>
2. Компаний, где действует удаленка, летом стало чуть больше, но работать дистанционно разрешают лишь избранным // Исследовательский центр портала Superjob.ru – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/114219/kompanij/>
3. Переход на электронные трудовые книжки усложнил КПД каждой третьей компании /// Исследовательский центр портала Superjob.ru – Режим доступа: <https://superjob.ru/research/articles/113311/perehod-na-elektronnye-trudovye-knizhki-uslozhnil-kdp-kazhdoj-tretej-kompanii/>
4. Прощаемся с массовой удаленкой: в большинстве компаний дистанционных сотрудников осталось менее 10% от штатной численности: Исследовательский центр портала Superjob.ru – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/113943/proschaemysya-s-massovoj-udalenkoj/>
5. Работодатели считают, что качество работы удаленных сотрудников стало выше // Исследовательский центр портала Superjob.ru – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112180/rabotodateli-schitayut/>
6. Расширенная подборка данных ВЦИОМ. К тематическому выпуску «Цифровизация и искусственный интеллект» (№3) // ВЦИОМ. Новости – Режим доступа: https://wciom.ru/fileadmin/file/nauka/podborka/rasshirennaya_podborka_dannyh_wciom_102020.pdf
7. Трудовые книжки в эпоху цифровизации: старое вино в новых мехах? // ВЦИОМ. Новости – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/trudovye-knizhki-v-epokhu-cifrovizacii-staroe-vino-v-novykh-mekhakh>

8. Удаленка возвращается, но пока в меньших масштабах // Исследовательский центр портала Superjob.ru – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/113689/udalenka-vozvrashaetsya/>
9. Хижняков Д.П., Лебедев С.Д. Информационные барьеры в системе государственного управления. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-bariery-v-sisteme-gosudarstvennogo-upravleniya/viewer>

Об авторе:

НИКИТИНА Елена Эдуардовна – старший преподаватель кафедры экономики управления персоналом Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тверской государственной университет» (170000, г. Тверь, ул. Желябова, д. 33), e-mail: Nikitina.EE@tversu.ru, ORCID: 0009-0000-9809-6060, SPIN-код: 1363-2818.

INFORMATION TECHNOLOGIES AND PERSONAL INFORMATION BARRIERS IN PERSONNEL MANAGEMENT

E.E. Nikitina

FGBOU VO “Tver State University”, Tver

Information barriers in the field of digitalization of personnel management in general and documentation support for personnel management in particular are explored. The main directions of digitalization of personnel work and the problems encountered in the implementation of information technologies in the activities of personnel management services are considered. The purpose of the article is to consider information barriers in the field of digitalization of the activities of personnel services. The relevance is associated with the need for theoretical understanding of the main problems that arise when using information technologies in working with personnel of enterprises and organizations. The scientific novelty of the study is due, first, to insufficient attention to the problem of information barriers and ways to overcome them at the present stage of development of information technologies. The elements of scientific novelty of the article also include the conclusion that currently the main information barriers in the field of digitalization of work with personnel are personal barriers.

Keywords: *information technology, digitalization, human resources management service, information barriers, documentation support for personnel management.*

About the author:

НИКИТИНА Елена Эдуардовна – Senior Lecturer, Department of Human Resources Management Economics, Institute of Economics and management, FGBOU VO “Tver State University” (170000, Tver, Zhelyabova St., 33), e-mail: Nikitina.EE@tversu.ru.

Статья поступила в редакцию 28.11.2023 г.

Статья подписана в печать 20.12.2023 г.