

Анна Валерьевна Шестакова (Житомир, Украина)

Кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры цифровой экономики и международных экономических отношений Государственный университет «Житомирская Политехника»

Татьяна Николаевна Харченко (Сумы, Украина)

Кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента Сумской национальной аграрный университет

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ

Аннотация. В статье рассмотрены направления использования цифровых технологий в управлении кадровой безопасностью. Проанализировано, что на основе информационных технологий, возможно, усовершенствовать кадровую политику предприятий. Исследовано, что применение социальных платформ способствует модернизации кадровой стратегии.

Ключевые слова: Цифровые технологии, кадровая безопасность, цифровизация, социальные платформы.

Одним из основных мотивов деятельности человека и общества в целом является потребность в обеспечении безопасности. Развитие и совершенствование социальноэкономических отношений не может полностью решить проблему безопасности, поскольку постоянно возникают новые виды опасностей, в том числе кадровые. Персонал является движущей силой, что, с одной стороны, обеспечивает эффективность хозяйственной деятельности предприятия, его конкурентоспособность, а с другой – это один из носителей рисков, причины которого кроются как в положительных, так и в отрицательных изменениях, процессов и результатов деятельности предприятия. Поэтому высшее руководство современных предприятий уделяет значительное внимание формированию эффективного менеджмента персонала.

Вместе с ростом роли персонала как основного элемента и фактора формирования интеллектуального капитала, а также задачами менеджмента персонала предприятия, являются касательными факторы управления кадровой безопасностью. Это вызывает необходимость совершенствования инструментов менеджмента персонала и внедрение в их структуру специфических инструментов управления кадровой безопасностью. Кадровую безопасность субъектов хозяйствования в основном рассматривают как составную часть экономической безопасности предприятия, о чем свидетельствует значительное количество научных трудов. Именно с такой позиции ее исследовали Е. Арефьева, А. Егорова, А. Еременко, А. Лашенко, Е. Литовченко, Н. Мехеда, Т. Полозова, Н. Реверчук, Н. Чередниченко, И. Чумаков, Н. Швец, А. Яременко и др.

Несмотря на значительное количество научных разработок в области управления кадровой безопасностью остается малоисследованным аспектом использование информационных технологий в усовершенствовании кадровой безопасности.

Целью исследования является формирование особенностей влияния информационных технологий на кадровую безопасность предприятий в условиях цифровизации общества, что активизируют рабочую среду и отвечают за развитие персонала.

Кадровая безопасность – это процесс минимизации или окончательное сведение к нулю любых неблагоприятных воздействий (как внешних, так и внутренних) на экономическую безопасность предприятия за счет ликвидации или снижения рисков угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Именно поэтому кадровая безопасность должна занимать на предприятии приоритетное место в обеспечении безопасности в целом (по отношению к другим составляющим). Определим задачи безопасности по кадровой политике: 1) выявление, а также пресечение любых видов угроз, исходящих от сотрудников – криминальная деятельность, разглашение коммерческой тайны, незаконное сотрудничество с конкурентами, нанесения вреда бизнесу и т.д.; 2) оценка обстановки в целом в трудовом коллективе, отношений между работниками; 3) определение уровня лояльности персонала к предприятию, выявление так называемых «групп риска», разработка и варианты применения в жизнь мер по «нейтрализации» негативно настроенных сотрудников; 4) сбор и анализ данных о претендентах для создания достоверного портрета соискателя, предоставление информации руководству для принятия правильного и объективного решения о приеме (отказе) на работу; 5) оказание консультационных услуг, проведение учебных курсов по подготовке персонала, связанных с вопросами обеспечения кадровой безопасности и тому подобное.

Кадровая безопасность – это возможность, а также все допустимые меры по обеспечению безопасности предприятия в экономическом плане с помощью минимизации всех существующих и предполагаемых рисков и угроз, связанных, прежде всего, с неблагонадежностью сотрудников и некачественно выполненной работы. Это также относится к интеллектуальному потенциалу компании как всем, так и отдельным рабочим, а также трудовых отношений в целом [1].

Несмотря на то, что понятие «кадровая безопасность» все чаще используется в научных дискуссиях и все больше применяется на практике, до сих пор нет единого определения этой категории. Так, А. Джобава определяет понятие кадровая безопасность как совокупность мероприятий, направленных на предотвращение противоправных действий, или содействие им со стороны персонала предприятия [2]. Кадровые ресурсы все чаще пополняются значительным количеством представителей нового поколения. Молодые работники приобретают все больше опыта в использовании имеющихся технологических инструментов, требуя полной свободы выбора относительно того, как, где и когда они работают. С использованием цифровых технологий меняются не только повседневная жизнь человека, но и структура национальной экономики и производственные отношения. Сегодня персонал предприятий выступает в качестве большого

актива для реализации новых идей. Цифровизация предполагает использование социальных сетей и цифровых платформ, а также аналитики больших объемов данных, облачных сервисов, возможностей искусственного интеллекта, дополненной реальности, специальных мобильных приложений. Это может привести к увеличению компетентностных и профессиональных требований к работникам. За последние годы цифровизация в сфере HR-менеджмента стремительно начала расти. Начали появляться тенденции по всем направлениям управления персоналом на предприятиях, поэтому кадровая безопасность не стала исключением. За 2019 г. можно выделить следующие тренды в диджитализации HR-менеджменте:

1) Автоматическое заполнение профилей кандидатов на основе их страниц в профессиональных сетях (LinkedIn). 2) Анонимность в предварительном отборе (продукты Jobr, JobSnap, Switch, Inco.work, Djinni). 3) Использование социальных сетей для подбора кандидатов (Facebook, Твиттер, Telegram). 4) Автоматизация подбора персонала (цифровые системы ATS – Applicant Tracking System). 5) Автоматизация рекрутинговых процессов – онбординг, адаптация, обучение, развитие, внутренний документооборот компании (ZohoPeople, Bamboo HR, Hurma System). 6) Прогнозирование и HR-аналитика (искусственный интеллект). 7) Мониторинг настроения сотрудников (mood polls – опрос настроения и измерения вовлеченности персонала – продукты eNPS и Gallup Q12, 8) Сочетание процессов рекрутинга и HR. 9) Интеграция с календарями, управление встречами (Google-Календарь). 10) Корпоративное обучение. 11) Диджитализация рекрутинга (видеоконференции в Skype, Google Hangouts или Zoom). 12) Сайты для проверки навыков – Codility, TestDome, Tests4Geeks, Prometheus [3]. Использование цифровых технологий, в частности приложений для рекрутеров и HRменеджеров сегодня актуальны, как никогда. Для улучшения производительности и автоматизации HR-процессов созданы сотни платформ. Предварительная оценка знаний, навыков, способностей и других квалификаций соискателей помогает выбрать самого подходящего кандидата. Поэтому HR-софт для тестирования навыков пользуется большим спросом. Сайты, социальные приложения, социальные сети – лучшие помощники как для предварительной оценки кандидатов на определенные должности, так и для проверки уже существующих сотрудников. Более 66% руководителей компаний считают, что автоматизация HR-процессов может повысить качество работы отдела кадров. HR-приложения для автоматизации – главная категория программного обеспечения для работников в современной сфере управления персоналом [4].

Кроме этого, для обеспечения устойчивости к изменениям руководители имеют уровни организации способствовать переосмыслению роли цифровых технологий. Трансформация выходит за пределы вчерашних, обособленных, очень специфических технологических и связанных с программным обеспечением инноваций. Реализуйте лидерство, что стимулирует реальные изменения для новой эры. Настоящая трансформация требует точной, последовательной дорожной карты. Чтобы стимулировать реальную стоимость предприятия, сосредоточьтесь на бизнес-результатах, а не на отдельных технологиях. Поэтому необходимо разрабатывать стратегические

программы предприятия, ориентированные на будущее развивать таланты, и поддерживайте инновационную культуру. Прорывные технологии, от искусственного интеллекта до виртуальной реальности имеют потенциал для трансформации мира труда. В эпоху технологий множество профессий и навыков все больше устаревают, но есть немало тех, что эволюционируют. Почти шесть из десяти руководителей (59%) в мире заявили, что сегодня сложно найти работников, в которых они нуждаются, а руководители бизнеса в Украине определяют риск кадрового дефицита как наиболее угрожающий для развития их организации. Очевидно, что модернизация их рабочей силы стала главной стратегией, которую руководители выбрали для того, чтобы обеспечить готовность своей организации к вызовам будущего.

Таким образом, при разработке кадровой стратегии рабочей силы 4.0 приобретает острую актуальность в наше время. Зато 52% руководителей компаний в Украине и почти треть (36%) в мире отмечают, что модернизация рабочей силы – основная стратегия, на которую они полагаются в обеспечении готовности их организации к будущему. При этом 44% руководителей в мире планируют повысить квалификацию более половины своих работников. Однако большая часть инвестиций приходится на технологии, только 32% руководителей в мире инвестируют в рабочую силу. Зато в Украине 57% руководителей признают, что охотнее инвестировать в рабочую силу, чем в технологии. Технологии 4.0 в цифровой индустриализации свидетельствуют о том, что лишь 16% организаций в мире уже внедрили искусственный интеллект в автоматизацию некоторых бизнес-процессов. В Украине руководители компаний рассматривают возможность получения прибыли на инвестиции (ROI) от искусственного интеллекта и роботизации процессов как достаточно долгосрочную, более трети компаний в Украине сейчас не инвестирует в искусственный интеллект (33%) и роботизацию (32%) [5].

В связи с этим, внедрение новых технологий (производственных, финансовых, управленческих, социальных и любых других) может привести к огромному количеству положительных эффектов и последствий для предприятия: повышение производительности труда; повышение конкурентоспособности; совершенствование процесса отбора и высвобождения персонала; минимизация всех существующих и предполагаемых рисков и угроз, связанных, прежде всего, с неблагонадежностью сотрудников и некачественно выполненной работой; повышение лояльности персонала; повышение эффективности работы персонала; совершенствование мотивации; повышение кадровой безопасности.

Без сомнения, цифровизация и использование IT-технологий на предприятии может помочь решить такие задачи, как коммуникация с клиентами и реклама, совершенствование продукта и средств его доставки, автоматизация внутренних бизнес-процессов, упрощение взаимодействия с государственными органами. Во внедрении и в дальнейшем использовании IT-технологий не только в кадровой безопасности, но и в целом, существуют и недостатки и риски цифровизации. Среди них можно выделить такие: 1. Чрезмерные расходы. Ведь действительно, не в каждой ситуации диджитализация может обеспечить реальное повышение прибыли компании и улучшения

результативности от ведения хозяйственной деятельности. 2. Сложности при внедрении. Наличие уже налаженного, работающего бизнес-процесса может стать большим препятствием при переводе его в цифровое поле, что может угрожать появлением ошибок, неточностей и в целом нарушением привычного хода вещей. 3. Утечка информации. Это одна из главных проблем безопасности предприятия, в том числе кадровой. Любые цифровые технологии при внедрении могут значительно увеличивать риски утечки информации, особенно в сфере хранения персональных данных и работы с конфиденциальной информацией. Обеспечение надлежащего уровня безопасности, в свою очередь, может значительно увеличить стоимость диджитализации. Поэтому кадровая безопасность любого предприятия строится по нескольким направлениям: строгое соблюдение прописанных мероприятий во время приема нового персонала, программа адаптации, создание благоприятной среды для лояльности сотрудников к компании.

Таким образом, новые бизнес-модели и HR-стратегии, в основу которых заложены цифровые технологии, повышают эффективность управленческих решений автоматизированного рекрутинга, переход на виртуальные рабочие места. Кроме этого, индивидуализация – создание для каждого сотрудника среды для самореализации и развития, HR-аналитика и управление эффективностью. Однако какие бы приоритеты в подходах и технологиях не использовались, ключевое значение имеет именно человеческий потенциал компании – люди, способные их генерировать и управлять ими.

Литература:

1. Digital Security: How to Protect your Personal Information & Privacy Online. URL: https://help.opensrs.com/hc/en-us/articles/208063247-Digital-Security-How-to-Protect-your-PersonalInformation-Privacy-Online?mobile_site=true
2. Маркова Н.С. Розвиток персоналу: навч. посібник Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. – 256 с.
3. 30+додатків для рекрутерів та HR-ів. URL: <https://hurma.work/blog/30-dodatktiv-dlyarekruteriv-ta-hr-iv/>
4. Василик А. В., Іващенко О. В. Використання соціальних мереж у сучасному рекрутингу України. Економічний простір. 2018. № 131. С. 53–63.
5. Шукай таланти або програєш.: URL: <https://www.kpmg.ua>