

Н. А. Солянкина,
старший научный сотрудник,
отдел исследований в области гражданского,
экологического и социального права,
Национальный центр законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАДРОВОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ВОПРОСЫ ПРАВА

Аннотация. В последние годы широкое распространение получили такие термины как «информационное общество», «цифровая экономика». Формирование современного информационного общества связано с ростом роли информации в жизни людей и развитием цифровых технологий. Новые способы организации производственных процессов накладывают отпечаток и на развитие социально-трудовых отношений, в частности, на регулирование правовой связи между наемными работниками и нанимателями. 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 вывести кадровую работу организации на более качественный уровень, который 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. Применение цифровых технологий в кадровой работе позволяет адаптироваться к новым вызовам современности и становится ведущим субъективным фактором конкурентоспособности компании на рынке.

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

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ORGANIZATION'S HR WORK AND LEGAL ISSUES

Abstract. In recent years, such terms as «information society», «digital economy» have become widespread. The formation of the modern information society is associated with the growing role of information in people's lives and the development of digital technologies. New ways of organizing production processes leave their mark on the development of social and labor relations, in particular, on the regulation of the legal relationship between employees and employers. The emergence of remote forms of employment, the development of electronic accounting and workflow, the implementation of new ways of organizing work using automated task allocation systems leads to the transformation of the personnel management process. The introduction of new digital technologies makes it possible to bring the organization's personnel work to a higher level, which allows: to optimize personnel policy and work with instructions,

regulations, rules for personnel; correctly work with vacancies in the conditions of digital transformation; automate operational work and work with documentation; analyze and visualize data and prepare reports using digital tools. The use of digital technologies in personnel work allows you to adapt to the new challenges of our time and becomes the leading subjective factor in the company's competitiveness in the market.

Keywords: digital transformation, labor sphere, personnel, workflow, recruitment, working hours, reporting

Введение. Изменения последних десятилетий оказали существенное влияние на внедрение технологических инноваций и развитие всех сфер жизни общества. 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.

Цифровая трансформация экономики является способом достижения социально-экономического развития в Республике Беларусь, поэтому данное направление относится к приоритетным целям при построении IT-государства. С этой целью создается определенная правовая и регуляторная среда, воплощаются крупные инфраструктурные проекты, идут организационно-технологические преобразования всех отраслей экономики.

Цифровизация трудовой сферы является элементом построения цифровой экономики. В Республике Беларусь завершилась пятилетняя Государственная программа развития цифровой экономики и информационного общества на 2016–2020 гг. 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.» [10. С. 28].

Программа социально-экономического развития Беларуси на 2021–2025 гг. [4] 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 гг. Она закрепляет процедуру внедрения наукоемких способов управления национальной экономикой, всеми сферами жизни общества в последующий период (в настоящее время включает 82 мероприятия) [3].

Основная часть. 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» [5]. 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. Обработка больших объемов кадровой информации с использованием цифровых технологий облегчает делопроизводство, способствует повышению эффективности как управления персоналом, так и всей организацией в целом.

Характер происходящих изменений глобально воздействует и на рынок труда. Принципиально важно понимать, что внедрение прогрессивных информационных технологий в определенной степени способствует совершенствованию общественных отношений в сфере труда. Юридические и физические лица, выступая нанимателями, должны надлежащим образом уделять повышенное внимание документам в кадровой работе. В целом цифровую трансформацию кадровой работы организации можно свести к определенным направлениям, которые были обозначены автором ранее [6. С. 205], тем не менее нуждаются в развитии.

Диджитализация подбора персонала. Ключевым для любой организации ресурсом являются кадры. Как показывает практика, человеческий фактор чаще всего оказывается наиболее сложным в управлении [1. С. 32]. В связи с этим одной из самых актуальных проблем любой организации является проблема подбора персонала, поскольку трудовой коллектив организации в целом, и каждый работник в частности, способствуют формированию конкурентоспособности предприятия. Ведь именно квалифицированные кадры обеспечивают эффективную деятельность предприятия, поэтому в последние годы повышается значимость развития кадрового потенциала организации. В условиях цифровой трансформации формирование кадрового потенциала выступает одной из ключевых задач государственной политики [2. С. 76].

Мероприятия по подбору и поиску персонала можно определить как «действия, направленные на поиск и привлечение специалистов на рынке труда» [6. С. 205]. Данные специалисты должны соответствовать предъявляемым требованиям и обладать достаточной квалификацией для выполнения работы. Процедура подбора осуществляется разными способами и может включать такие стадии. Специалисты по подбору персонала оценивают резюме кандидатов, проводят собеседование; осуществляют тестирования; анализируют характеристику 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 тоже 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 такую процедуру, что не всегда может положительно отразиться на последующей работе.

Автоматизация работы с документами персонала. Законодательство о труде Республики Беларусь устанавливает определенные правила по оформлению кадровых документов и ведению личных дел работников. Перечень необходимых кадровых документов зависит от меняющихся подзаконных актов в сфере труда, в частности, актов Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Надлежащее ведение документов по кадрам направлено на оформление правовой связи между сторонами трудового правоотношения, т. е. юридическое оформление и закрепление трудовых прав и обязанностей нанимателя и работника.

Работа с кадрами включает в себя работу с большим количеством различных документов. Документооборот в большинстве предприятий до сих пор организован в бумажном формате. Еще пару десятков лет назад, ведение, например, бухгалтерского учета происходило в бумажном виде и писалось от руки. Однако с появлением программного обеспечения произошел переворот в ведении бухгалтерского и управленческого учета. Такое изменение ожидает работников с кадрами. На смену бумажным документам приходит электронный документооборот.

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.

Проблема прироста объемов документов сегодня остро стоит для всех. Оцифровка документации и появление электронных подписей выступило одним из значимых элементов в развитии цифрового государства. Это способствует внедрению электронного делопроизводства и управлению документооборотом. Установка корпоративных систем управления должна помочь справиться с обычными действиями кадровых служб. Надежным способом хранения, а также средством борьбы со скоплением бумажных документов является сканирование бумажных носителей с целью организации электронного архива. 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 вырабатывания 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» [7. С. 54]. Цель собственника имущества при организации трудовой деятельности – сделать труд работников продуктивным и экономически выгодным. Обязанности на нанимателя при организации труда работников предусмотрены в ст. 55 Трудового кодекса Республики. «Вести учет фактически отработанного работником времени; выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором; своевременно оформлять изменения в трудовых обязанностях работника и знакомить его с ними под роспись; создавать условия для ознакомления работника с локальными правовыми актами, затрагивающими его права и обязанности; исполнять другие обязанности, вытекающие из законодательства, локальных правовых актов и трудовых договоров» [8]. На это направлено внедрение корпоративных систем управления делопроизводством. Возникает острая необходимость в «эффективных электронных, автоматических оценочных механизмах системы управления персоналом» [6. С. 206], которые будут исключать влияние на межличностные отношения в трудовом коллективе.

Статистическая отчетность по кадровой службе. Представление статистической отчетности является важным направлением работы с персоналом. Статистические отчеты можно условно градировать на те, которые самостоятельно подготавливает и сдает кадровая служба, и те, которые формирует бухгалтерия (вместе с тем, при подготовке таких отчетов требуется получение актуальной информации от кадровой службы). 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. Граждане и организации, активно осваивающие цифровые возможности, добиваются больших результатов и получают существенную экономическую прибыль. 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» [7. 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 [9, 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.

Заключение. Резко ускоряющиеся процессы цифровизации порождают необходимость пересмотра организации управления трудом в целях возрастания его маневренности, гибкости и приспособления к условиям дистанционной работы. 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 позволяют результативно достигать целей Государственной программы «Цифровое развитие Беларуси».

На наш взгляд, экономически целесообразно перейти на электронные, безбумажные технологии, что приведет к повышению производительности труда. 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 и сфокусироваться на оптимизации производительности труда. Использование передовых технологий обеспечит экономию затрат на приобретение услуг организацией, но в тоже время не стоит допускать понижение трудового статуса работника.

Список литературы

1. Бейч Э. Консалтинговый бизнес: основы профессионализма: перевод с английского. – Санкт-Петербург [и др.]: Питер, Питер принт, 2006. 272 с.
2. Маляренко Н. А., Кириллов А. В. Формирование стратегии управления персоналом // Новое поколение. 2017. № 11 (1). С. 74–80.

3. О Государственной программе «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 фев. 2021 г. № 66, в ред. постановления 24.02.2021 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2022.

4. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы: Указ Президента Респ. Беларусь, 29 июля 2021 г. № 292 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2022.

5. Петришенко: цифровая экономика стала частью национальной стратегии Беларуси. URL: www.belta.by/economics/view/petrishenko-tsifrovaja-ekonomika-stala-chastiju-natsionalnoj-strategii-belarusi-340157-2019/ (дата обращения: 11.08.2022).

6. Солянкина Н. А. Использование цифровых технологий в кадровой работе // 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.

7. Титаренко Л. Г., Карапетян Р. В. Цифровая трансформация трудовой сферы: сравнительный анализ показателей России и Беларуси // Социология. 2021. № 1. С. 52–69.

8. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 6 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. № 114-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2022.

9. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н. И. Лобачевского, 2021. 106 с.

10. Шпилевская В. В. Информатизация в Республике Беларусь и становление электронного правительства. Минск: Минский государственный ПТК полиграфии, 2019. 55 с.

К. Л. Томашевский,

доктор юридических наук, профессор,
Международный университет «МИТСО»

ПЛАТФОРМИЗАЦИЯ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ТРУДА КАК НОВЫЙ ТРЕНД В РАЗВИТИИ НЕТИПИЧНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В настоящей статье анализируется такой новый тренд в развитии нетипичных форм занятости как платформизация отношений в сфере труда. Его появление обусловлено повсеместной цифровизацией общественных отношений, что не могло не сказаться и на трудовых и непосредственно с ними связанных отношениях. Под тенденцией платформизации отношений в сфере труда понимается расширение сферы применения труда платформенных работающих, выполняющих