

2. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг ; [пер. Н. В. Гринберг]. – М. : Инфра-М, 2002. – 328 с.

3. Collins, L. People analytics [Electronic resource] : recalculating the route : 2017 Deloitte Global Human Capital Trends / L. Collins, D. Fineman, A. Tsuchida. – Mode of access: file:///C:/Users/br_04/Downloads/People-analytics-Recalculating-the-route_Deloitte.pdf. – Date of access: 01.04.2018

4. Забиров, Р. Р. Управление персоналом в эпоху Больших данных [Электронный ресурс] / Р. Р. Забиров // Молодой ученый. – 2019. – № 31 (269). – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/269/61905/>. – Дата доступа: 02.02.2020.

ПРОБЛЕМНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В HR-СФЕРЕ

В.А. Карпиевич

кандидат исторических наук, доцент,

УО «Белорусский государственный технологический университет»,

г. Минск, Республика Беларусь

Проблема внедрения цифровых технологий в HR-сферу рассматривалась уже многими авторами: А.Д. Галюк, А.С. Кудашева, С.А. Долгих, А.Р. Рашитова, И.П. Чупина, Н.Н. Симачкова, Е.В. Шестакова, В. Фернандес, Е. Галлардо-Галлардо, М.П. Лейте, А. Хаппонен и др. [5, с. 4]. В целом, следует отметить, что процесс цифровизации набирает за последние десятилетия обороты.

Под цифровизацией, в широком (экономическом, политическом, образовательном, социальном и пр.) смысле мы понимаем комплекс мер по преобразованию различных процессов (в экономике, политике, образовании, социальной сфере и т. д.) на основе внедрения информационных продуктов и технологий.

В значительной степени цифровые технологии способствуют развитию систем электронного рекрутинга, обучению персонала цифровым компетенциям, развитию идеи создания гибридного офиса, формированию глобальных систем HR-аналитики и многое другое. Таким образом, цифровые технологии играют решающую и стратегическую роль в работе бизнес-сектора, обеспечивая эффективное управление данными, связь и сотрудничество, автоматизацию бизнес-процессов, анализ данных и обеспечение информационной безопасности. Грамотное использование цифровых технологий может повысить операционную эффективность конкурентоспособность предприятий в современном цифровом мире. Интеграция информационных технологий в сферу управления человеческими ресурсами является необходимостью, поскольку она реально может улучшить оптимизацию процедур управления персоналом, повысить эффективность и действенность управления человеческими ресурсами.

В то же время существуют определенные трудности в цифровизации управления человеческим ресурсом. На одну из проблем указывает российский профессор Е.В. Шестакова [5]. По ее мнению, «общий уровень диджитализации в сфере управления персоналом остается достаточно низким», а «доля организаций, в которых полностью автоматизированы HR-функции, составляет 4 %». К сложностям внедрения цифровых технологий HR, по мнению автора, также относятся такие проблемы, как отсутствие необходимых специалистов, невозможность обеспечения информационной безопасности, неготовность организации к нововведениям и пр. [5, с. 6].

Следует заострить внимание на другой стороне проблемы цифровизации в HR-сфере. В данном случае цифровизация подразумевает активное использование Интернета, включая социальные сети. Возможности социальных сетей позволяют как размещать необходимую информацию для потенциальных кандидатов, так и изучать размещенные в сетях данные специалистов, которые ищут работу. Таким образом, менеджеру по работе с персоналом приходится много времени проводить в социальных сетях, а также работать с сайтами.

Значение социальных сетей не стоит недооценивать. Их использование имеет разные стороны. В условиях растущей цифровизации общества социальные сети представляют собой многогранный инструмент, удовлетворяющий различные социальные потребности – такие как самовыражение, развлечение, поддержка и другие с более чем 4,39 миллиарда активных пользователей [6]. Но в то же время их популярность в значительной степени способствует увеличению времени, проводимого в Интернете, а это связано с большим спектром проблем, которые являются последствием чрезмерного использования данного ресурса.

Социальные сети – это различные полупубличные и общедоступные сайты и службы в Интернете (например, сайты социальных сетей, блоги и обмен видео), а также связанные с ними инструменты, которые предоставляют места для пользовательских профилей и для пользовательского контента, общения и обмена информацией [8].

В различных исследованиях приводятся данные о росте пользователей социальных сетей, в т. ч. и работников, которые становятся фактически зависимыми. В то же время в англоязычной литературе встречается термин «проблемное использование социальных сетей», которое многие исследователи не относят к зависимости или расстройству, поскольку это явление еще официально не классифицировано [11].

Некоторые ученые используют для оценки проблемного использования социальных сетей компоненты, которые применимы ко всем зависимостям, в то время как другие используют критерии, основанные на Диагностическом и статистическом руководстве по психическим расстройствам (DSM-V). Они были применены к расстройству, связанному с интернет-играми, и позволяют дать более общее определение расстройству в социальных сетях. Следуя этому подходу,

настоящие девять компонентов могут быть использованы для определения и измерения расстройства в социальных сетях: озабоченность, отстраненность, толерантность, проблемы с сокращением/остановкой, отказ от других занятий, продолжение, несмотря на проблемы, обман или сокрытие, использование для того, чтобы избежать или облегчить плохое настроение, а также признаки риска или потери в отношениях или возможностях [9].

Еще одной проблемой, с которой могут столкнуться специалисты по управлению человеческим ресурсом является *киберлаффинг* (cyberloafing). Этот термин можно обозначить как тип контрпродуктивного рабочего поведения. Киберлаффинг определяется как использование электронных устройств в личных целях или для развлечения, когда сотрудник должен выполнять рабочие задачи [10]. По сути, киберлаффинг может быть просто реакцией работника на скуку, что свидетельствует о низком уровне вовлеченности в работу.

В исследовании, проведенном в одном из государственных университетов Стамбула в Турции, было установлено, что стресс оказывает положительное влияние на киберлаффинг: чем выше стресс, тем выше степень киберлаффинга. Авторы пришли к заключению, что киберлаффинг – это способ в т. ч. уменьшить стресс [7, с. 52].

В итоге, следует констатировать, что с проблемным использованием социальных сетей и киберлаффингом могут сталкиваться не только офисные работники, но и сами HR–менеджеры. Для успешной профилактики и преодоления данной проблемы необходимо обратить внимание на некоторые качества личности, которые могут как ослаблять, так и усиливать эти негативные явления.

Существует уже достаточное количество научных исследований, которые выявили взаимосвязи между проблемным использованием социальных сетей и личностными качествами пользователей. Такие исследования проводились и нами совместно с белорусскими учеными.

Были выявлены статистически значимые отрицательные связи зависимости от социальных сетей с возрастом, ассертивностью, агрессивностью и настроением, и положительные – с импульсивностью, проблемами со сном и зависимостью от смартфона [4, с. 82]. Также установлено, что зависимость от социальных сетей положительно связана с экстернальностью и мотивацией избегания неудач [2, с. 97].

В другом исследовании было выявлено, что проблемное использование социальных сетей положительно связано с зависимостью от смартфона и незащищенностью от кибербуллинга, и отрицательно связано с незащищенностью от манипулирования, а у женщин – еще и положительно связано с виктимизацией [2, с. 299].

Также выявлены статистически высоко значимые отрицательные связи зависимости от социальных сетей с уверенностью в себе. Зависимость от социальных сетей отрицательно связана с таким компонентом эмоционального интеллекта, как управление собственными эмоциями. У мужчин выявлена

отрицательная связь с тремя компонентами эмоционального интеллекта (эмоциональная осведомленность, распознавание эмоций других людей и самоменеджмент), а также и с интегративным показателем эмоционального интеллекта. У женщин обнаружена положительная связь с эмпатией. Также было выявлено, что у мужчин и женщин отличаются связи зависимости от социальных сетей со стилями поведения в конфликте. У мужчин имеется положительная связь с приспособлением, а у женщин – отрицательная связь с сотрудничеством и положительная – со стилем «сопротивление» в конфликте [1, с. 79-80].

В целом следует отметить, что существуют взаимосвязи между проблемным использованием социальных сетей и личностными качествами пользователей. Как видно из приведенных исследований, эти зависимости могут усиливать негативные психологические качества и состояния. Поэтому в условиях разворачивающейся цифровизации следует уделять внимание вопросам профилактики проблемного использования социальных сетей, в т. ч. и киберлаффингу. Также специалистам по работе с персоналом нужно уделять внимание развитию таких важных качеств личности, как ответственность, самосознание, ассертивность, защищенность от манипуляции и виктимизации, эмоциональный интеллект и пр.

Литература:

1. Шейнов, В. П. Взаимосвязи зависимости от социальных сетей с уверенностью в себе, эмоциональным интеллектом и поведением в конфликтах [Электронный ресурс] / В. П. Шейнов, А. С. Девицын. – Режим доступа: <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document870.pdf>. – Дата доступа: 02.02.2024.
2. Шейнов, В. П. Взаимосвязь зависимости от социальных сетей с экстернальностью, избеганием неудач и зависимостью от смартфона / В. П. Шейнов, В. А. Карпиевич // Весн. Магілёўс. дзярж. ун-та імя А. А. Куляшова. Сер. С, Псіх.-пед. навукі: педагогіка, псіхалогія. – 2023. – № 1 (61). – С. 93–98.
3. Шейнов, В. П. Взаимосвязь проблемного использования социальных сетей белорусами с виктимизацией, незащищенностью от кибербуллинга и манипулирования / В. П. Шейнов, В. А. Карпиевич, Е. И. Сапего // Вестн. Ун-та гражд. защиты МЧС Беларуси. – 2023. – Т. 7, № 3. – С. 295–305.
4. Шейнов, В. П. Зависимость от социальных сетей и психологическое состояние белорусских юношей и девушек поколения Z / В. П. Шейнов, В. А. Карпиевич // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Е, Пед. науки. – 2022. – № 37. – С. 78–84.
5. Шестакова, Е. В. Цифровые технологии в сфере HR / Е. В. Шестакова // Шаг в науку. – 2022. – № 1. – С. 4–11.
6. Gomez, L. M. The state of social media research in CSR communication / L. M. Gomez // The palgrave handbook of corporate social responsibility. – [S. l. : s. n.], 2021. – P. 577–598.

7. Gökçearsan, Ş. Smartphone addiction, cyberloafing, stress and social support among university students: a path analysis [Electronic resource] / Ş. Gökçearsan, Ç. Uluyol, S. Şahin // Children and youth services review. – 2018. – Vol. 91. – Mode of access: DOI:10.1016/j.chilyouth.2018.05.036. – Date of access: 01.02.2024.

8. Obar, J. A. Social media definition and the governance challenge-an introduction to the special issue [Electronic resource] / J. A. Obar, S. S. Wildman. – Mode of access: <https://isidl.com/wp-content/uploads/2017/08/E4559-ISIDL.pdf>. – Date of access: 01.02.2024.

9. Problematic social media use and health among adolescents [Electronic resource] / L. Paakkari [et al.] // International journal of environmental research and public health. – 2021. – Vol. 18, № 4. – Mode of access: DOI:10.3390/ijerph18041885. – Date of access: 01.02.2024.

10. Pindek, Sh. Cyberloafing as a coping mechanism: Dealing with workplace boredom [Electronic resource] / Sh. Pindek, A. Krajcevska, P. E. Spector // Computers in human behavior. – 2018. – Vol. 86. – Mode of access: DOI:10.1016/j.chb.2018.04.040. – Date of access: 01.02.2024.

11. Savci, M. Prediction of problematic social media use (PSU) using machine learning approaches [Electronic resource] / M. Savci, A. Tekin, J. D. Elhai // Current. psychology. – 2022. – Vol. 41. – Mode of access: DOI:10.1007/s12144-020-00794-1. – Date of access: 01.02.2024.

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

А.Ю. Ломаченко

студент

специальности «Управление информационными ресурсами»,

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,

руководитель:

заведующий кафедрой

кадровой политики и психологии управления,

кандидат психологических наук, доцент Пономарева М.А.,

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,

г. Минск, Республика Беларусь

С постоянным развитием технологий и доступностью цифровых инструментов HR-специалисты сталкиваются с необходимостью использовать новые подходы в поиске персонала, когда стандартные методы не дают желаемый результат. Современные технологии могут значительно улучшить процесс подбора кадров, их оценки и развития, а также повысить эффективность и результативность работы кадровых служб. Они помогают выявить подходящих кандидатов из