

References

1. Pistunov IM Ecommerce Security [E-resource]: Educ. manual / I.M. Pistunov, EV Kochura; Nat. mines Univ. - An electron. text. data. - D.: NSU, 2014. - 125 p. Ministry of Education and Science of Ukraine (№1 / 11-6641 from 05/06/14)

Вітлінський В.В.

д.е.н., професор

Слабко М.В.

*ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана», м. Київ*

ВПЛИВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В умовах переходу до цифрової економіки, зокрема, в сфері управління персоналом серед професіоналів все більше набирають популярності інформаційні технології та терміни: Big Data, HR-аналітика, штучний інтелект (Artificial Intelligence, AI) тощо. Впровадження та використання таких технологій змінює традиційні підходи до управління персоналом. Як відомо, Big Data – це набори інформації (як структурованої, так і неструктурованої) настільки великих обсягів, що традиційні способи та концептуальні підходи (що здебільшого ґрунтуються на рішеннях класу бізнесової аналітики та системах управління базами даних) не можуть бути застосовані до них [1].

У низці організацій та підприємств дана технологія зарекомендувала себе як ефективний інструмент управління. Наприклад, підприємства, котрі виробляють сировину, мають у своєму розпорядженні тисячі датчиків на всій виробничій лінії для вимірювання низки технічних показників та рівнів продуктивності на своїх підприємствах у режимі реального часу. Тоді як відділи управління персоналом не мають подібної інформації про співробітників. Проте з розвитком інформаційних технологій, HR-менеджер зможе аналізувати оцифровані дані про трудовий шлях працівника, його внутрішні та зовнішні запити, графік роботи, обсяги ділової переписки тощо. З появою таких даних з'являється потреба як в нових методах обробки та аналізу інформації, так і в нових фахівцях, які будуть їх застосовувати.

Раніше лише кілька працівників підприємства були залучені до HR-аналізу. Сьогодні ж все більше підприємств та організацій створюють відділи кадрової аналітики. Ці відділи не тільки здійснюють статистичний аналіз, а й визначають, які саме дані збирати та яким чином це робити. Вони несуть відповідальність за якість та цілісність, а також актуальність даних. Фахівці даних відділів здатні проводити складні статистичні аналізи, які не обмежуються описовим аналізом, наприклад, «яка плинність кадрів у кожному підрозділі чи відділі?». Вони можуть створювати сценарні прогнози, щоб мати можливість аналізувати тенденції та зв'язки між змінними, наприклад, чи існує зв'язок між особистістю лідера та рівнем плинності в його команді.

Ще одним вагомим інструментом, який відкриває принципово нові можливості для HR-аналітика, є застосування методів штучного інтелекту. Принциповою їх відмінністю від класичних методів та моделювання прогнозування є те, що у більшості випадків алгоритм розв'язання завдання невідомий наперед. Оскільки об'єктом HR-аналітики є поведження людини, на яке впливає безліч чинників, його складно формалізувати в адаптивну модель. Саме тому, на нашу думку, поєднання технології Big Data та інструментарію штучного інтелекту допоможе знайти відповіді на такі запитання: «Яка ймовірність звільнення працівника?»; «Наскільки кандидат на посаду відповідає вимогам?» тощо. Це дасть змогу проводити кадрову політику на якісно новому рівні, підвищуючи економічні показники ефективності компанії.

Незважаючи на користь, яку приносять дані системи, їх використання містить нові ризики, які необхідно враховувати, зокрема, такі:

- невизначеність у роботі системи. Оскільки дані технології містять у собі елемент «чорної скриньки», неможливо сказати напевне якими чинниками буде керуватись система у відображенні вихідної інформації. Відомим прикладом є ситуація з Amazon, коли система штучного інтелекту, що аналізувала кандидатів на ту чи іншу посаду, найчастіше віддавала перевагу претендентам чоловічої статі, адже була «натренована» на анкетах чоловіків;

- ризик погіршення стосунків між співробітниками. Залучення системи оцінювання ризику звільнення працівника, зок-

рема за власним бажанням, збільшує ризик виникнення конфліктів у колективі. Існували випадки, коли менеджери припиняли спілкування та підтримку своїх колег тому, що система повідомила, що дані співробітники збираються звільнитись;

о ризик зниження рівня безпеки та цілісності даних. Для того, щоб вищезазначені системи видавали достовірні рекомендації, вони мають аналізувати великі масиви персональних даних співробітників. А для цього компанія повинна залучити значні кошти на захист таких даних, адже їх використання у більшості країн світу регламентується законами. Крім того, співробітник має право після звільнення вимагати видалення деяких даних про своє перебування у компанії. Прикладом даного ризику можуть слугувати незаконні публікації персональних даних користувачів Facebook та Microsoft, у результаті хакерських атак [2].

Зазначимо, що в низці публікацій зі сфери економіки, соціології, психології, присвячених проблемам ризику та безпеки у цифровому суспільстві, йдеться про те, що віртуальні цифрові помічники (зокрема, Google, Assistant, Siri тощо) на одне й теж запитання, що, зокрема, стосується управління персоналом, у багатьох випадках можуть давати відповіді та поради, які суттєво відрізняються. Це також призводить до невизначеності та зростання ступенів ризику. Перехід до цифрової економіки у галузі HR відкриває доступ до раніше неаналізованих даних та принципово нових можливостей в управлінні персоналом, але, водночас, потребує значно більшої відповідальності від HR-менеджерів, які володіють даною інформацією, а також потребує використання низки сучасних адекватних економіко-математичних методів і моделей та інформаційних технологій.

Список використаних джерел

1. Виктор Майер-Шенбергер, Кеннет Кукьер. Большие данные. Революция, которая изменит то, как мы живём, работаем и мыслим = Big Data. A Revolution That Will Transform How We Live, Work, and Think / пер. с англ. Инны Гайдюк. — М.: Манн, Иванов, Фербер, 2014. — 240 с.

2. Josh Bersin. People Analytics and AI in the Workplace: Four Dimensions of Trust. – 2019. URL: <https://joshbersin.com/2019/05/the-ethics-of-ai-and-people-analytics-four-dimensions-of-trust/>