

## **Прихач Александр Юрьевич**

Российская Федерация, Санкт-Петербург  
Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС,  
доктор экономических наук, доцент

### **ЦИФРОВОЙ ПЕРСОНАЛ**

#### **Аннотация:**

В статье рассматриваются аспекты тех воздействий и последствий, которые оказала пандемия на способы организации трудовых процессов. Освещаются специфические моменты и основные черты, проявившиеся в ходе организации удаленных рабочих мест с помощью компьютеризации. Дается понятие цифрового персонала и указываются некоторые его отличительные особенности.

#### **Ключевые слова:**

Цифровизация, цифровой персонал, пандемия, преимущества и недостатки цифровизации, восприятие удаленной работы.

## **Prikhach Aleksandr Yu.**

Russian Federation, Saint Petersburg  
North-Western Institute of Management – branch of RANEPА,  
Doctor of Economics, Associate Professor

### **DIGITAL STAFF**

#### **Abstract:**

The article discusses aspects of the impacts and consequences that the pandemic has had on the ways of organizing labor processes. The specific moments and main features that have manifested themselves during the organization of remote workplaces with the help of computerization are highlighted. The concept of digital personnel is given and some of its distinctive features are indicated.

#### **Keywords:**

Digitalization; digital personnel, pandemic, advantages and disadvantages of digitalization, perception of remote work.

Современная ситуация управления трудовым потенциалом в экономике характеризуется значимыми трансформациями, вызванными определенными факторами, которые в итоге повлияли на то, что компьютерная техника и инструменты цифровизации стали использоваться в тех рабочих процессах, для которых изначально (традиционно) они в таком объеме не предназначались. Прежде всего речь идет о таком факторе, как пандемия, под чьим влиянием

«просели» многие отрасли. При этом спад наблюдался как в мировой экономике в целом, так и в отдельных странах. Необходимость дистанцирования работников друг от друга привела к широкому использованию оргтехники. Так, только в России было организовано около 6 млн рабочих мест такого типа. Можно предложить использование такого понятия, как «цифровой персонал».

Под цифровым персоналом следует понимать тех сотрудников, трудовые процессы которых протекают не просто удаленно, а с использованием оргтехники таким образом, что позволяет своевременно предоставлять результаты своей деятельности и быть на достаточно оперативной связи с руководством, коллегами и клиентами.

При этом конкретное местонахождение работника или несущественно, или не играет значительной роли. Надо отметить, что данный тип трудовых взаимодействий до этого широко применялся только в IT-сфере, когда заказчик и исполнитель могли находиться на разных континентах. Однако ранее такое взаимодействие характеризовалось определенной индивидуализацией. Массовый переход на данный режим захватил в себя также и такие процессы, которые ранее осуществлялись командным (групповым, коллективным) способом. Как отмечается, «возникает потребность в формировании нового социально-управленческого дискурса, отражающего проблемы и пути развития менеджмента как социального института, стратегию конструирования модели профессионализации управленческих кадров в условиях институциональных трансформаций в России в условиях цифровой экономики и управления» [1].

Опыт работы в таких условиях позволил сделать определенные выводы, которые помогают осветить особенности и тенденции этих трудовых режимов. Прежде всего необходимо указать на следующее:

1. Цифровой персонал характеризуется не группировкой в одном месте, на одной фирме, а территориальным распределением, в том числе по разным районам, городам, областям и, возможно, странам.

2. Цифровой персонал становится таковым только в том случае, если обеспечен техникой, позволяющей осуществлять оперативные коммуникации, получать задания и отправлять итоги выполненной работы руководству или коллегам, включенным в процесс.

3. Цифровизация работы значительно осложнила командное исполнение. Замедлились коммуникации, стало затрудненным, если вообще возможным, оперативное обсуждение, а также коллегиальная помощь, особенно если это касается не просто передачи информации или документов, а совместных трудовых действий.

4. Результативность работы специалистов высокого уровня не понизилась, а в некоторых случаях даже стала более высокой, особенно если деятельность предполагала индивидуальный режим. Для новичков или работников низкого класса это обернулось, наоборот, в большинстве случаев снижением трудовых показателей, так как стали затрудненными оказание им помощи, объяснения и консультации.

5. Привлекая или формируя цифровой персонал, работодатели получили определенную экономию средств, с одной стороны, и дополнительные расходы – с другой. Так, отпала необходимость производить арендные платежи за офисные помещения, а также за энергию, тепло, мебель, кулеры, кондиционеры, кофеварки и др. Но появилась необходимость нести расходы за обеспечение работников техникой, программами, надежным корпоративным интернетом и т.п.

6. Снизились возможности оперативного управления цифровым персоналом со стороны руководства, а также его контроля и мониторинга деятельности.

7. Резко возросла обособленность работников, понизился коллективизм, изменился рабочий микроклимат, менее значимой может восприниматься корпоративная культура.

8. Резко возросла роль тех менеджеров, которые могут организовать удаленные взаимосвязанные рабочие процессы таким образом, чтобы исключить замедления и сбои в работе, организовать командное взаимодействие, оперативное обеспечение необходимой информацией, заданиями и получение результатов деятельности.

Необходимо отметить, что многие работодатели высоко оценили новые формы работы, прежде всего потому, что цифровой персонал позволяет им экономить значительные средства на минимизации затрат на трудовые места. Многие реальные офисы превратились в виртуальные. «В цифровом обществе появляются новые формы труда, позволяющие лучше раскрыть человеческий потенциал, развиваются сложные концепции гибкой организации труда, такие как автономные группы со свободным графиком, установление годовых объемов труда, удаленная работа и др.» [2, с.77].

Разумеется, далеко не все виды деятельности можно перевести в цифровой формат, но там, где это получается, руководители увидели определенные перспективы. Таким образом, можно утверждать, что данные формы деятельности будут продолжать использоваться. И следует ожидать, что методы организации работ и управления цифровым персоналом будут развиваться

### **Список источников**

1. Лазутина А.Л., Лебедева Т.Е. Новые требования к качеству управления персоналом в условиях цифровой экономики и управления // Актуальные вопросы современной экономики. – 2019. – № 5. – С. 177–180.
2. Скородова Л.К. Управление кадровой политикой в цифровом обществе // Успехи современной науки. – 2016. – Т. 4. – № 12. – С. 77–78.