

Фатеева Н. Б., Петрякова С. В., Алимарданова Н. А., Радионова С. В.

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR- ПРОЦЕССОВ: ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

*В настоящее время наблюдается стремительное совершенствование всех технологий, в том числе информационных (IT).*

*Цифровая трансформация задела почти все сферы жизни в том числе и HR - деятельность. Руководители организаций по-разному относятся к цифровизации в этой сфере. Одни считают не правильным довериться цифровым технологиям, ведь речь идет о работе с людьми, другие считают, что строить работу с персоналом можно посредством информационных технологий, третьи занимают нейтральную позицию. Однако новый уровень развития организации не возможен без диджитализации, без изменения уже ставших традиционными способов работы. В статье рассмотрены понятия «цифровизация», «цифровизация HR – процессов», рассмотрена законодательная база перехода к цифровой экономике.*

*Актуальность темы исследования заключается в том, что в связи с внедрением информационных систем экономика переходит на новый этап развития, цифровые технологии влияют на изменение поведения работников, требуются цифровые решения для эффективной мотивации персонала. Конкурентоспособность компании зависит от того насколько персонал отвечает требованиям современного мира. Эффективное взаимодействие с персоналом выстраивания эффективного взаимодействия с персоналом в настоящее время крайне необходимы новые методы и технологии, в том числе цифровые.*

*Целью исследования является анализ понятий по цифровизации процессов в организации и изучения законодательной базы перехода на*

*цифровые технологии. Методы исследования: социологические, аналитические, статистические, экономико-правового анализа, синтеза.*

*Ключевые слова: цифровизация, HR – процессы, программа цифровой экономики, законодательство, персонал, цифровые технологии.*

**Наталья Борисовна Фатеева** – старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета. 620075, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 23. E-mail: kafedra20@bk.ru .

**Светлана Викторовна Петрякова** – старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита Уральского государственного аграрного университета. 620075, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 23. E-mail: buhuchet-urgau@mail.ru

**Наталья Александровна Алимарданова** – старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета. 620075, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 23. E-mail: kafedra20@bk.ru .

**Светлана Владимировна Радионова** – старший преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита Уральского государственного аграрного университета. 620075, Российская Федерация, г. Екатеринбург, ул. Тургенева, 23. E-mail: buhuchet-urgau@mail.ru

#### **Для цитирования**

*Фатеева Н. Б., Петрякова С. В., Алимарданова Н. А., Радионова С. В.*  
Цифровизация HR- процессов: правовое обеспечение // Аграрное образование и наука. 2021. № 1. С. 7.

### **Digitalization of HR Processes: Legal Support**

*Currently, there is a rapid improvement of all technologies, including information (IT).*

*Digital transformation has affected almost all areas of life, including HR activities. Managers of organizations have different attitudes to digitalization in this area. Some believe that it is not right to trust digital technologies, because we are talking about working with people, others believe that it is possible to build work with personnel through information technologies, and others take a neutral position. However, a new level of development of the organization is not possible without digitalization, without changing the already traditional ways of working. The article considers the concepts of "digitalization", "digitalization of HR processes", and considers the legislative framework for the transition to the digital economy.*

*The relevance of the research topic is that in connection with the introduction of information systems, the economy is moving to a new stage of development, digital technologies affect the change in employee behavior, digital solutions are required for effective employee motivation.*

*The competitiveness of the company depends on how well the staff meets the requirements of the modern world. Effective interaction with the staff building effective interaction with the staff is now extremely necessary for new methods and technologies, including digital ones.*

*The purpose of the study is to analyze the concepts of digitalization of processes in the organization and to study the legal framework for the transition to digital technologies. Research methods: sociological, analytical, statistical, economic and legal analysis, synthesis.*

**Keywords:** *digitalization, HR processes, digital economy program, legislation, personnel, digital technologies.*

**Natalia Fateeva** – Senior Lecturer of the Department of Accounting and Audit, Ural State Agrarian University. 620075, Russian Federation, Yekaterinburg, Turgenev str., 23. E-mail: kafedra20@bk.ru .

**Svetlana Petryakova** – Senior Lecturer of the Department of Accounting and Audit, Ural State Agrarian University. 620075, Russian Federation, Yekaterinburg, Turgenev str., 23. E-mail: buhuchet-urgau@mail.ru.

**Natalia Alimardanova** – Senior Lecturer of the Department of Accounting and Audit, Ural State Agrarian University. 620075, Russian Federation, Yekaterinburg, Turgenev str., 23. E-mail: kafedra20@bk.ru .

**Svetlana Radionova** – Senior Lecturer of the Department of Accounting and Audit, Ural State Agrarian University. 620075, Russian Federation, Yekaterinburg, Turgenev str., 23. E-mail: buhuchet-urgau@mail.ru.

Цифровой менеджмент является составной частью цифровой экономики, где основой выступают знания работников и нематериальное производство. Сегодня в HR – деятельность плотно вошли такие понятия, как «цифровая экономика», «экономика знаний», «информационное общество», что формирует новое отношение к мотивации персонала. Опытный, надежный, квалифицированный персонал в настоящее время является капиталом. Ведь во многом выживание организации, особенно в условиях пандемии зависит от мотивированности и лояльности ее работников.

Рассмотрим терминологию. Термин «цифровизация» произошел от английских слов «digit» и «ization», что означает «Digit" – цифра, "ization" - дополнительное окончание для преобразования слова.

Вопрос перехода к информационной экономике в России остро встал в 2017 году и нашел свое отражение в распоряжении Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р «Цифровая экономика Российской Федерации» [Кузьменко 2017].

Данной программой выстроены следующие основные тенденции развития кадров:

- создание ключевых условий для подготовки кадров цифровой экономики;
- совершенствование системы образования, обеспечивающего цифровую экономику компетентными кадрами;
- ориентация рынка труда на требования цифровой экономики;
- создание системы мотивации по освоению необходимых компетенций и участию кадров в развитии цифровой экономики России.

Современными учеными в книге Кристиане Александр «Мотивация успеха» [Кристиани 2018] рассмотрено понятие «Цифровизация», которое представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Понятия «Цифровизация», взгляды российских и зарубежных ученых

Ученые	Определение
Н. Негропonte	««цифровизация» - отсутствие физического веса продукции, заменяемого информационным объемом, более низкие затраты ресурсов на производство электронных товаров, в несколько раз меньшая площадь, занимаемая продукцией (как правило электронными носителями), а также мгновенное глобальное перемещение через сеть Интернет»
Т.Н. Юдина и И.М. Тушканов	<p>Цифровизация – «в узком смысле: создание на разных уровнях экономики (глобальном, мега, макро-, мезо-, микро-, нано-) информационно-цифровых платформ и операторов, позволяющих решать различные хозяйственные задачи, в том числе стратегические: развитие медицины, науки, образования, транспорта, новой индустриализации, государственного регулирования экономики и планирования и др.»</p> <p>«В широком смысле: изменение природы производственных или экономических отношений, смену их субъектно-объектной ориентированности. С помощью алгоритмов появляются отношения типа машина – машина (M2M), где человек, может уже не выступать субъектом. Изменяются и производительные силы общества и /или факторы производства. Так возникает Интернет вещей и, даже,</p>

	Интернет «всего»»
Ю.И. Грибанов	Цифровизация – «это внедрение современных технологий в бизнес-процессы социально-экономических систем всех уровней. Она подразумевает не только установку современного оборудования или программного обеспечения, но и фундаментальные изменения в подходах к управлению, корпоративной культуре, внешних коммуникациях. В результате повышаются производительность каждого сотрудника и уровень удовлетворенности клиентов, а компания приобретает репутацию прогрессивной и современной организации. На практике это означает создание системы сквозных бизнес-процессов, которую можно назвать цифровой экосистемой бизнеса».
Г.Г. Головечик	««Цифровизация»- это система социальных, экономических и технологических отношений между государством, бизнес-сообществом и гражданами, функционирующая в глобальном информационном пространстве, посредством широкого использования сетевых цифровых технологий генерирующая цифровые виды и формы производства и продвижения к потребителю продукции и услуг, которые приводят к непрерывным инновационным изменениям методов управления и технологий в целях повышения эффективности социально-экономических процессов».

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 28.07.2017 № 1632-р «Цифровая экономика Российской Федерации» дано понятие цифровизации. «Цифровизация – это смена парадигмы управления организацией и, в первую очередь, ее персоналом. Принципиально новая система управления национальными квалификациями, формируемая совместно работодателями, государством, социальными партнерами, должна стать основой для качественного обновления человеческих ресурсов в условиях быстрого изменения технологических контекстов» [Курчеева 2018].

«Цифровые технологии стали одним из главных факторов мирового развития. По экспертным оценкам, эффект от внедрения цифровых технологий в России способен увеличить ВВП страны к 2025 году на 4,1–8,9 трлн. руб. В Китае - до 22% увеличения ВВП к 2025 году, а в США

ожидаемый прирост стоимости, создаваемый цифровыми технологиями, к 2025 году может составить \$1,6–2,2 трлн.» [Литвинюк 2018].

Широкое применение цифровых технологий ожидается и в HR-деятельности. В мотивационных процессах цифровизация понимается, как внедрение новых бизнес-технологий, оказывающих влияние на трудовую, социальную жизнь людей, возникновение новых перспектив получения и совершенствования знаний, умений, расширения кругозора, возникновения карьерных лифтов, увеличение географической возможности применения знаний работников, повышение доступности и понимания работником всей системы управления мотивационными процессами.

Существует мнение, что цифровизация в HR технологиях это – «социально-экономический процесс, непосредственно предшествующий цифровой трансформации и формирующий его основу, суть данного процесса заключается в реструктуризации и преобразовании каналов коммуникаций пользователей вокруг используемых цифровых технологий, в результате чего осуществляется формирование цифрового пространства взаимодействия пользователей цифровых технологий и соответствующих цифровых сетевых моделей (платформ) взаимодействий, основанных на сетевом партнерстве, суть которого состоит в обмене сервисами» [Кристиани 2018].

На сегодняшний день, важнейшей чертой человека, адекватного цифровой экономике, является то, что эта личность владеет цифровыми технологиями, применяет их в профессиональной деятельности.

В литературе говорится, что «важнейшей чертой человека, адекватного цифровой экономике, является то, что эта личность владеет цифровыми технологиями, применяет их в профессиональной деятельности» [Аллин, Сальникова 2014].

В Российской Федерации на основании Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и

стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» разработана программа «Цифровая экономика Российской Федерации».

Основная задача этой программы заключается в нормативном регулировании стремительно развивающейся цифровой экономики в России. Министерство экономического развития Российской Федерации является главным разработчиком законопроектов о внедрении цифровизации в общественные отношения.

«В настоящее время в рамках федерального проекта:

- Урегулирован правовой статус самоисполняемых контрактов («смарт-контрактов») и введено понятие цифровых прав (федеральный закон от 18 марта 2019 г. № 34-ФЗ).

- Российскому бизнесу предоставлены льготы по НДС при экспорте ИТ-услуг (федеральный закон от 15 апреля 2019 г. № 63-ФЗ).

- Урегулирован порядок привлечения инвестиций с помощью краудфандинговых платформ (федеральный закон от 2 августа 2019 г. № 259-ФЗ).

- Внесены изменения в законодательство, предусматривающие переход от бумажных трудовых книжек к учету сведений о работниках в электронной форме (федеральные законы от 16 декабря 2019 г. № 436-ФЗ и № 439-ФЗ).

- Упрощено получение нотариальных услуг за счет цифровизации отдельных процедур, введения возможности биометрической идентификации получателей таких услуг (федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 480-ФЗ).

- Реформирована система удостоверяющих центров как гарантов безопасности и надежности использования электронных подписей, создан институт доверенной третьей стороны, предусмотрена возможность использования «облачной» электронной подписи (федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 476-ФЗ).

- Закреплен переход к «реестровой» модели предоставления государственных услуг в сфере лицензирования (федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 478-ФЗ) и оформления результатов работ (услуг) в области обеспечения единства измерений (федеральный закон от 27 декабря 2019 г. № 496-ФЗ).

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 11.06.2013 № 953-р утвержден план мероприятий «Повышение качества регуляторной среды для бизнеса», который в частности касается электронного документооборота. После издания указанного распоряжения были предложены изменения в законодательство Российской Федерации по вопросу кадрового электронного документооборота.

Был принят Федеральный закон от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой». и издан Приказ Минтруда России от 14.05.2020 № 240н «Об утверждении Положения о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

Эксперимент будет продолжаться до 31.03.2021. Организация самостоятельно участвовать ли в этом эксперименте и дату начала, а также окончания эксперимента, также организация определяет перечень документов, которые будут использоваться только в электронном виде и информационную систему.

В настоящее время остро стоит вопрос о внесении изменений в законодательство о персональных данных.

В Трудовом кодексе Российской Федерации нет изменений, касающихся возможности использования электронного документооборота, за исключением дистанционных работников. Однако в условиях пандемии в практику уже входят элементы электронного документооборота во многих организациях. Регулируется этот момент локальными нормативными актами, правомерность издания таких локальных актов поддерживается судебной

практикой и Федеральным законом от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

Данный закон закрепил, «что документы в электронной форме признаются имеющими равную юридическую силу с документами, составленными на бумажном носителе, заверенными собственноручной подписью уполномоченного представителя участника информационного взаимодействия, при соблюдении требований закона».

Федеральным законом от 26.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и защите информации» разрешено использование простых электронных подписей, что существенно облегчает затраты работодателя.

В судопроизводстве Российской Федерации также используются цифровые методы [Незнамов, Незнамов 2020]

В общем, используя новые технологии, мы получаем доступ к структурированной информации, увеличиваем скорость приема и обработки, а значит, можем быстро получить результаты и сравнить себя с другими компаниями на рынке. Цифровизация – это прежде всего вопрос быстроты реагирования на ситуацию. Однако, по мнению экспертов рынка человеческих ресурсов, не следует поддаваться очарованию новых методологий: нужно понимать, где они применимы, а где нет.

### **Список литературы**

*Аллин О. Н., Сальникова Н. И.* Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала; Генезис Москва, 2014. 248 с.

*Курчеева Г.И.* Менеджмент в цифровой экономике: учебное пособие. Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2018. 136 с.

*Кузьменко Н.И.* К вопросу о выборе эффективной кадровой политики предприятия в условиях социально-экономической трансформации общества // Экономическая теория и национальная экономика, 2017, № 3, с. 37 - 42.

*Кристиани А.* Мотивация успеха. Москва, 2018. 254 с.

*Литвинюк А. А.* Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика. Учебник; Москва, 2018. 398 с.

*Незнамов Ал. В., Незнамов Ан. В.* Использование искусственного интеллекта в судопроизводстве: первый опыт и первые выводы // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 3. С. 32-39.