***А.А. Александров***

*студент*

*(ГУУ, г. Москва),*

***Научный руководитель: доц., к.э.н. И.И. Иванов***

*(ГУУ, г. Москва)*

**ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ПРИНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ**

***Аннотация****.* Целью исследования является анализ влияния информационных технологий на управление персоналом и на процесс управления в целом. В статье рассмотрен алгоритм принятия управленческих решений. Выявлена двоякая роль информационных технологий: с одной стороны, они могут привести к информационной перегрузке у менеджера, а, с другой стороны, к увеличению эффективности и конкурентоспособности организации.

***Ключевые слова:*** информационные технологии, управленческое решение, информационная перегрузка, цифровизация.

В современном мире скорость и темп обмена информации в ходе экономических отношений невероятно высок, что сказывается на процессе принятия управленческих решений. Лица, участвующие в процессе принятия управленческих решений, находятся на связи 24 часа в сутки 7 дней в неделю. Безусловно, это способствует увеличению количества решений. Одновременно с этим, процессы цифровизации могут оказывать и негативное влияние на качество выполняемых функций, а также и на самих управленцев.

Использование цифровых технологий может привести к цифровой зависимости. Например, по словам Курпатова А. В., она в настоящее время поразила всех [1]. Цифровая цивилизация открыла нам доступ к бесконечной информации, которая для нашего вида имеет эволюционную ценность, и бесконечному её потреблению, которая ведёт к когнитивной или, как её по-другому называют, информационной перегрузке. Беспокойство вызывает информационный хаос, который приводит к падению качества информации, за счёт быстрого увеличения её объёма.

Суть информационной перегрузки состоит в том, что количество поступающей полезной информации превосходит объективные возможности ее восприятия человеком [2].

Вследствие информационной перегрузки у менеджеров создается представление о том, что они знают всё о положении дел. Однако большинство знаний и фактов являются поверхностными и приводят к непониманию сути проблем. Если управленец не понимает сути проблемы, будет ли принятое им решение эффективно? Я считаю, что нет. По моему мнению, профессиональный менеджер должен находить причины проблем и устранять их, а не концентрироваться лишь на внешних симптомах.

В такой ситуации решение данной проблемы может сводиться к тому, что современному менеджеру следует ограничить объём информации, которую он потребляет. Таким образом он сможет снизить уровень когнитивной нагрузки и увеличить качество принимаемых решений за счёт более тщательного рассмотрения проблем.

В полной мере адаптироваться к современным цифровым условиям любой специалист сможет только рационально используя технологии обработки данных.

Информация – основа принятия любого управленческого решения, поэтому её качество и полнота определяют обоснованность и эффективность принимаемых управленческих решений. Современные информационные технологии невероятно расширили наши возможности в области обработки и анализа экономических данных, что благоприятно повлияло на принятие стратегических и тактических решений. А увеличение скорости передачи обратной связи ускорило принятие оперативных решений и донесение их до исполнителей.

Управленческие решения в сфере управления персоналом не являются исключением. Рассмотрим, как крупные западные компании используют современные информационные технологии для аналитики персонала. Аналитика персонала (HR-аналитика) – это система информации о персонале компании, которая регулярно собирается и обрабатывается и на основании которой руководство компании принимает решения или оценивает эффективность принятых ранее решений [4].

По мнению посла США в Российской Федерации Джона Салливана, решения, основанные на анализе данных, самые точные, важные и оказывающие влияние, которые компания только может сделать [5]. Затраты на персонал в организации составляют до 60 % от общих затрат, поэтому от принятия эффективных решений в данной области может зависеть вся эффективность функционирования организации.

Google – одна из компаний, в которой применяется HR-аналитика. Вице-президент по персоналу требует принятия решений, основанных на аналитике и сборе данных, во всех случаях. Этот подход в Google привел к потрясающим результатам: в среднем каждый работник создает 1 миллион долларов дохода и 200 000 долларов прибыли в год [3].

Как видно из примера компании Google, реализации всех возможностей, которые предоставляет нам цифровизация, может значительно увеличить эффективность организации. Из этого я делаю вывод, что грамотное применение информационных технологий является невероятным конкурентным преимуществом и, если современная организация хочет быть конкурентоспособной на рынке, то ей необходимо цифровизировать всю систему управления. А каждый менеджер должен уметь эффективно использовать цифровые технологии в организации как командной работы, так и личной.

Складывается довольно сложная ситуация: с одной стороны информационные технологии могут увеличить эффективность организации, а с другой – обусловленный ими большой объём информации может негативно сказаться на качестве принимаемых менеджерами решений. Такое положение дел вызвало необходимость менеджерам использовать современные технологии и абстрагироваться от лишней, с их точки зрения, информации при принятии управленческих решений.

*Литература*

1. Курпатов А. В. Красная таблетка-2. Вся правда об успехе /А.В. Курпатов. - СПб: ООО «Издательский дом «Нева», 2020. – 290 с.
2. Дегтярёва В.В., Созаева Д.А. Когнитивные особенности принятия управленческих решений в условиях цифровой экономики. Результаты эксперимента /В.В. Дегтярёва, Д.А. Созаева// Вестник университета. – 2019. - № 4. – С.5-13.
3. Коновалова В. Г. HR-аналитика: достигнутые результаты, потенциальные возможности и условия их использования /В.Г. Коновалова //Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017. – Т. 6. – №. 1. – С. 5-11.
4. Информационная перегрузка людей // Федеральный образовательный портал - Экономика, социология, менеджмент [Электронный ресурс], URL: http://ecsocman.hse.ru/data/714/647/1231/013\_elyakov.pdf/ (дата обращения: 14.03.2020).
5. How Google Became the #3 Most Valuable Firm by Using People Analytics to Reinvent HR // ERE Recruiting Intelligence, URL: <https://www.ere.net/how-google-became-the-3-most-valuable-firm-by-using-people-analytics-to-reinvent-hr/> (дата обращения: 14.03.2020).