

УДК: 331.108.2

РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ВНЕДРЕНИЮ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

М.С.ТЮХАЙ¹, М.В.КАРАСЕНКО²

¹ ст. преподаватель кафедры «Инженерная экономика»

²студент кафедры «Инженерная экономика»

Белорусский национальный технический университет

г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В условиях четвертой промышленной революции для предприятий Республики Беларусь важной задачей является правильная организация управления персоналом. Исследование роли технологий в сфере HR-процессов становится основополагающим фактором для предприятий, определяющим их конкурентоспособность. Однако, оценка влияния технологий представляет собой сложную задачу из-за разнообразных форм проявления. Рассмотрение видов ключевых технологий, преимуществ и рисков внедрения, разработка рекомендаций по интеграции имеет важное значение управления организацией и является актуальной и неотъемлемой частью в развитии предприятий.

Ключевые слова: управление персоналом, технологии, искусственный интеллект, автоматизация рабочих процессов, цифровая трансформация.

DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS ON THE INTRODUCTION OF NEW TECHNOLOGIES INTO THE PERSONNEL MANAGEMENT PROCESS OF THE ENTERPRISE

M.S. TYUHAI¹, M.V. KARASENKO²

¹senior lecturer at the Department of Engineering Economics

²student of the Department of Engineering Economics

Belarusian National Technical University

Minsk, Republic of Belarus

Annotation. In the conditions of the fourth industrial revolution, an important task for enterprises of the Republic of Belarus is the correct organization of personnel management. Study the role of technology in HR processes is becoming a key factor for companies in determining their competitiveness. However, assessing the impact of technology is challenging due to the varied forms it manifests. Consideration of the types of key technologies, advantages and risks of implementation, development of recommendations for integration is important for managing an organization and is a relevant and integral part in the development of enterprises.

Keywords: management of human resources, technology, artificial intelligence, workflow automation, digital transformation.

Согласно условиям цифровизации у предприятий появляется всё больше возможностей работать с различными технологиями, которые всё больше интегрируются в HR-процессы и оптимизируют процессы управления персоналом.

Рассмотрим ключевые технологии, которые применяются в условиях стремительного цифрового развития. Выделяют такие технологии, как система управления талантами (TMS – Talent Management System), система управления человеческими ресурсами (HRMS – Human Resource Management System), чат-боты для повседневных задач, использование искусственного интеллекта в управлении персоналом. Технологии и их характеристики представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Технологии, используемые в управлении персоналом, и их характеристика

Технология	Характеристика
1	2
<p>Система управления талантами (TMS – Talent Management System)</p>	<p>специализированное программное обеспечение, предназначенное для управления полным жизненным циклом сотрудников в организации. TMS помогает привлечь, развивать, удерживать и эффективно использовать человеческий капитал, обеспечивая рост бизнеса и реализацию стратегических целей. Распространенные платформы TMS: workday, SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, BambooHR.</p>

Окончание таблицы 1

Система управления человеческими ресурсами (HRMS – Human Resource Management System)	Программное обеспечение, предназначенное для автоматизации HR-процессов. Охватывает такие аспекты, как управление кадрами, расчет заработной платы, учет рабочего времени и др.
Система управления обучением (LMS – Learning Management System)	Программное обеспечение, предназначенное для управления онлайн-обучением, разработкой курсов, мониторингом процесса сотрудников. Примеры систем управления обучением: Moodle, TalentLMS, Docebo.
Искусственный интеллект	Искусственный интеллект (ИИ) в управлении персоналом становится одним из ключевых инструментов для повышения эффективности HR-процессов. Он помогает автоматизировать рутинные задачи, улучшить качество решений и адаптировать подходы к управлению персоналом на основе аналитики данных. Основные области применения: анализ резюме и заявок, оценка кандидатов, прогнозирование успеха кандидата, чат-боты, мониторинг вовлеченности, виртуальные ассистенты.

При оценке влияния выделяют следующие преимущества применения технологий:

1. Централизация данных.

Все процессы управления персоналом ведутся в единой системе.

2. Повышение эффективности.

Автоматизация рутинных задач снижает нагрузку на HR-специалистов.

3. Содействие удержанию сотрудников.

Платформы для обратной связи и обучения повышают уровень вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Поддержка индивидуального подхода к развитию мотивации и персонала способствует улучшению корпоративной культуры.

4. Экономия времени.

Автоматизируются рутинных задач (обработка резюме, администрирование обучения).

5. Снижение затрат.

Внедрение инновационных технологий позволяет снизить затраты.

6. Улучшение процесса подбора.

Использование ИИ для анализа резюме для анализа резюме и автоматического подбора кандидатов может значительно ускорить процесс найма и повысить его эффективность.

Несмотря на множество преимуществ применения HR-технологий в управлении персоналом, предприятия также сталкиваются рядом рисков в процессе:

1. **Высокие первоначальные затраты и сложность внедрения.** Внедрение требует больших финансовых вложений на покупку программного обеспечения, а также изменение в процессе управления могут вызвать сопротивление сотрудников.

2. **Безопасность хранения данных.** Переход на цифровые платформы увеличивает риск утечки персональных данных и хакерский атак.

3. **Зависимость от HR-технологий и ошибки в алгоритмах.** Зависимость от внедренных технологий может привести к снижению эффективной работы в случае сбоя систем, а также если данные не являются репрезентативными, это может приводить к сбоям и ошибкам в системе.

4. **Необходимость обучения персонала.** Внедрение технологий требует обучения сотрудников и освоение ими новых технологий, что может потребовать значительных ресурсных и денежных затрат.

Для успешной системной интеграции необходимо разработать методические рекомендации по внедрению новых технологий в системе управления, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Рекомендации по интеграции новых технологий

Рекомендации	Описание
1	2
Оценка потребностей и целей предприятия	Необходимо осуществить анализ текущих процессов, чтобы определить, какие из них нуждаются в улучшении. Также устанавливаются четкие цели внедрения технологий.

Окончание таблицы 2

1	2
Выбор подходящих технологий для предприятия	Производится исследование рынка, рассматривается возможность запуска пилотных проектов для тестирования новых технологий в небольшом масштабе.
Участие сотрудников в процессе внедрения	Важно включать сотрудников в процесс выбора и внедрения технологий, чтобы учесть их потребности. Также необходимо создать механизмы для получения обратной связи от сотрудников на всех этапах освоения.
Обучение, поддержка персонала	Разрабатывается программа для обучения сотрудников и обеспечивается доступ к поддержке пользователей, для того работники оперативно получили помощь в случае возможных вопросов и проблем.
Безопасность персональных данных	Необходимо убедиться, что выбранные технологии соответствуют стандартам безопасности и защиты данных.
Интеграция с существующими системами	Производится проверка совместимости новых технологий с уже существующими в организации. Также создается план интеграции (этапы, сроки выполнения).
Мониторинг и оценка результатов	Устанавливаются критерии для оценки эффективности внедрения и проводится регулярный мониторинг результатов.
Гибкость и адаптация системы	Работники управления обязаны следить за новыми трендами в HR-технологиях. Производство должно быть готово к адаптации при возникновении изменений на рынке.

В заключении можно сказать, что внедрение новых технологий и рекомендаций по интеграции новых технологий в системе управления персоналом требует стратегического подхода, но несмотря на значительные трудности и риски, успешная реализация внедренных технологий поможет предприятию улучшить HR-процессы, повысить эффективность работы персонала и усилить взаимодействие с сотрудниками и достичь поставленных целей предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Электронный учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Оперативное управление на машиностроительном предприятии» для студентов направления специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация производства», 1-27 01 01-01 «Экономика и организация производства» (машиностроение) [Электронный ресурс] / Белорусский национальный технический университет, Кафедра «Инженерная экономика» ; сост. Е. Н. Костюкевич. – Минск : БНТУ, 2021.

2. Зайцева, А. А. Управление персоналом современной организации / А. А. Зайцева ; науч. рук. И. Н. Кандричина // Минерально-сырьевой комплекс: инженерные и экономические решения : сборник материалов XVII Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию БНТУ, 29 октября 2020 г. / редкол. С. Ю. Солодовников (пред.) [и др.]. – Минск : БНТУ, 2020. – С. 339.

3. Управление персоналом: задачи, принципы, методы. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.audit.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html, свободный.

4. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. – 2019. – №1(19). – С. 3-10.

5. Управление персоналом. Рынок труда. / Под ред. Е. Б. Яковлевой. – М.: Юрайт. 2023. 253 с.

REFERENCES

1. Elektronnyj uchebno-metodicheskiy kompleks po uchebnoj discipline «Operativnoe upravlenie na mashinostroitel'nom predpriyatii» dlya studentov napravleniya special'nosti 1-27 01 01 «Ekonomika i organizaciya proizvodstva», 1-27 01 01-01 «Ekonomika i organizaciya proizvodstva» (mashinostroenie) [Elektronnyj resurs] / Belorusskij nacional'nyj tekhnicheskij universitet, Kafedra «Inzhenernaya ekonomika» ; sost. E. N. Ko-styukevich. – Minsk : BNTU, 2021.

2. Zajceva, A. A. Upravlenie personalom sovremennoj orga-nizacii / A. A. Zajceva ; nauch. ruk. I. N. Kandrichina // Mine-ral'no-syr'evoj kompleks: inzhenernye i ekonomicheskie reshe-niya : sbornik materialov XVII Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, posvyashchennoj

100-letiyu BNTU, 29 oktyabrya 2020 g. / redkol. S. YU. Solodovnikov (pred.) [i dr.]. – Minsk : BNTU, 2020. – S. 339.

3. Upravlenie personalom: zadachi, principy, metody. [Elektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html, svobodnyj.

4. Besedina, O. I. Innovacionnye metody v kadrovoj poli-tike / O.I. Besedina, D.I. Znovenko, E.V. Malahova // *Ekonomi-ka. Menedzhment. Innovacii.* – 2019. – №1(19). – S. 3-10.

5. Upravlenie personalom. Rynok truda. / Pod red. E. B. YAKovlevoj. – M.: YUrajt. 2023. 253 s.