

УДК 331.108.2

ОЦЕНКА НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО ИХ ВНЕДРЕНИЮ НА ПРОМЫШЛЕННЫЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.Н. КОСТЮКЕВИЧ¹, М.В. КАРАСЕНКО²

¹ ст. преподаватель кафедры «Инженерная экономика»

² студент учебной группы 10302221

Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В эпоху четвертой промышленной революции эффективное управление персоналом становится ключевой задачей для предприятий Республики Беларусь. Исследование влияния технологий на HR-процессы играет решающую роль в формировании конкурентоспособности компаний. Однако сложность оценки этого воздействия обусловлена множеством форм его проявления. Анализ ключевых технологий, их преимуществ и потенциальных рисков, а также разработка стратегий интеграции представляют собой важные аспекты управления организацией, являясь актуальной и неотъемлемой частью развития предприятий.

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

EVALUATION OF NEW TECHNOLOGIES IN THE SPHERE OF HR MANAGEMENT AND DEVELOPMENT OF RECOMMENDATIONS FOR THEIR IMPLEMENTATION IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

E.N. KOSTYUKEVICH¹, M.V. KARASENKO²

¹ Senior Lecturer of the Department «Engineering Economics»

² group student 10302221

Belarusian national technical university
Minsk, Republic of Belarus

Annotation. In the conditions of the fourth industrial revolution, an effective personnel management becomes a key task for enterprises in the Republic of Belarus. The study of the impact of technology on HR processes plays a decisive role in shaping companies' competitiveness. However, assessing this impact is challenging due to the many forms in which it manifests. Analyzing key technologies, their advantages and potential risks, as well as developing integration strategies, represents essential aspects of organizational management, making them a relevant and integral part of enterprise development.

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

Согласно условиям цифровизации у предприятий появляется все больше возможностей работать с различными технологиями, которые все 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.

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.

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

Технология	Характеристика
Система управления талантами (TMS — Talent Management System)	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
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

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
Оценка потребностей и целей предприятия	Необходимо осуществить анализ текущих процессов, чтобы определить, какие из них нуждаются в улучшении. Также устанавливаются четкие цели внедрения технологий
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 заключение 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, 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. Зайцев; 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-it.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. Electronic educational and methodological complex on the academic discipline "Operational management at a mechanical engineering enterprise" for students of the specialty 1-27 01 01 "Economics and organization of production", 1-27 01 01-01 "Economics and organization of production" (mechanical engineering) [Electronic resource] / Belarusian National Technical University, Department of Engineering Economics; compiled by E. N. Kostyukevich. – Minsk: BNTU, 2021.

2. Zaitseva, A. A. Personnel management of a modern organization / A. A. Zaitseva; scientific director I. N. Kandrichina // Mineral resource complex: engineering and economic solutions: collection of materials of the XVII International scientific and practical conference dedicated to the 100th anniversary of BNTU, October 29, 2020 / editorial board S. Yu. Solodovnikov (chairman) [and others]. – Minsk: BNTU, 2020. - P. 339.
3. Personnel management: tasks, principles, methods. [Electronic resource]. Access mode: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html.
4. Besedina, O. I. Innovative methods in personnel policy / O. I. Besedina, D. I. Znovenko, E. V. Malakhova // Economy. Management. Innovations. – 2019. – No. 1 (19). – P. 3-10.
5. Personnel management. Labor market. / Ed. E. B. Yakovleva. – M.: Yurait. 2023. – 253 p.