

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПЕРСОНАЛ КАК КЛЮЧЕВОЙ РЕСУРС ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Мартиневич Л. В., студент

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: старший преподаватель Грицевич С. А.

Аннотация. Рассматривается эффект от внедрения цифровых технологий для работы персонала на промышленных предприятиях. Описывается существующая ситуация в Республике Беларусь, а также важность дальнейшего развития цифровых навыков сотрудников.

Персонал играет ключевую роль в любой организации: от производительности сотрудников зависит эффективность деятельности всей организации в целом [1].

Информационно-коммуникационные технологии стали неотъемлемой частью личной и профессиональной жизни; отдельные люди, предприятия и правительства становятся все более взаимосвязанными.

Цифровые технологии меняют наши рабочие места: если несколько десятилетий назад оцифровка затронула лишь несколько профессий, то сейчас во многих странах большинство работников используют интернет как часть своей работы, и широко распространено мнение, что цифровая грамотность станет критически важной для подавляющего большинства работников.

Виды цифровых навыков, необходимых предприятиям, зависят от их промышленного сектора, положения на рынке и бизнес-стратегий. Правительство Республики Беларусь уделяет большое внимание необходимости цифровых навыков, утверждая, что для того, чтобы наша страна занимала устойчивое положение в мире и инклюзивной цифровой экономике, каждому нужны цифровые навыки, которые позволят ему полноценно участвовать в жизни общества.

Сегодня ведется работа по совершенствованию базовых цифровых навыков взрослых в соответствии с новыми национальными стандартами базовых цифровых навыков и квалификаций, а также обучение базовым цифровым навыкам. Согласно статистике в РБ, четыре пятых (79 %) взрослого населения обладают «полным набором» базовых цифровых навыков, а 8 % не имеют их вовсе. У каждого десятого работающего человека полностью отсутствуют базовые навыки работы с цифровыми технологиями. Однако работа является важной мотивацией для людей улучшить свои цифровые навыки: треть из тех, кто улучшил свои цифровые навыки в течение прошедшего года, сделали это, чтобы повысить эффективность своей работы [2].

Цифровые навыки, как известно, трудно поддаются определению. Новые устройства, приложения и жанры технологий часто требуют новых, а иногда и дополнительных навыков и компетенций. Возникает ряд аспектов, нуждающихся в изучении:

- общие цифровые навыки для рабочей силы;
- цифровые навыки, необходимые работникам для достижения успеха на рабочем месте сейчас и в ближайшие десять лет, учитывая влияние цифровизации на рынок труда;
- определение цифровых навыков, присущих работникам с низким, средним и высоким уровнем квалификации; а также навыков, необходимых работникам различных профессий и отраслей в настоящее время и в будущем;
- наличие связи между успехом работников на рынке труда (выходом на рынок и продвижением по службе) и их общими цифровыми навыками.
- пробелы в общедоступных данных о цифровых навыках.

Владение цифровыми технологиями – способность использовать цифровые платформы для решения задач, творчества, совместной работы и общения [3].

Учитывая стремительные технологические изменения и растущий спрос на цифровые навыки, призыв к действию для предприятий очевиден: крайне важно ускорить развитие навыков посредством программ повышения квалификации и переподготовки.

Чтобы способствовать развитию цифровых возможностей персонала промышленного предприятия, успешными могут оказаться следующие стратегии:

1. Точное определение потребностей (опросы, интервью, инструменты оценки компетенций).

2. Индивидуальные планы тренировок (микрообучения).

3. Расширенное цифровое наставничество: интеграция ИИ с цифровыми наставниками.

4. Интеграция обучения в рабочий процесс.

5. Автоматизация процессов (анализ текущих бизнес-процессов и выявление возможностей для автоматизации с помощью программного обеспечения или робототехники; внедрение системы управления производственными процессами (MES) для повышения эффективности).

6. Развитие практики анализа данных (обучение сотрудников основам анализа данных и использованию бизнес-аналитики для принятия решений; разработка дашбордов и отчетов для визуализации ключевых показателей производительности).

7. Обеспечение поддержки от руководства организации.

8. Организация удаленного формата работы.

9. Оценка результатов и обратная связь (дополнительная мотивация, поощрения).

Данные стратегии приведут к созданию более активной и вовлеченной команды, которая будет готова к внедрению цифровых технологий в повседневную работу.

Эффект от проведения мероприятий по повышению цифровой активности персонала на промышленном предприятии многообразный и охватывает различные аспекты работы компании (повышение производительности, улучшение качества продукции, снижение затрат, увеличение вовлеченности сотрудников, улучшение коммуникации, быстрота принятия решений, адаптивность к изменениям, снижение рисков, развитие корпоративной культуры).

Список использованных источников

1. Мартинович, Л. В. Ошибки при проведении оценки персонала / Л. В. Мартинович; науч. рук. А. А. Подупейко // 81-ая студенческая научно-практическая конференция, май 2025 г. / ФММП, БНТУ. – Мн.: БНТУ, 2025.

2. Зубрицкая, И. А. Цифровая трансформация промышленных предприятий Республики Беларусь: экономическое содержание, виды и цели / И. А. Зубрицкая // Журнал «Цифровая трансформация». – 2018. – URL: <https://libeldoc.bsuir.by/handle/123456789/48887> (дата обращения: 18.11.2025).

3. Бланк, И. А. Словарь-справочник финансового менеджера / И. А. Бланк. – Киев: Ника-Центр, 1998. – 480 с.