

УДК 331.108.26

Е. В. Мещерякова, доц., канд. экон. наук (БГТУ, г. Минск);
А.К. Тулекбаева, зав. каф., доц., канд. техн. наук
(ЮКГУ им. Ауэзова, г. Шымкент)

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИНФОРМАТИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ

С усилением скорости развития информатизации общества наблюдается появлением молодых людей с принципиально новым мышлением, нацеленных на результат, творчество и динамику. Все больше бизнесменов создают организации нового типа, где ценятся сотрудники, которые работают на общий (и личный!) результат, в команде, что предполагает переход к управлению персоналом на инновационных принципах.

Проблемы управления, связанные с формированием эффективной организационной культуры в условиях информатизации экономики, требуют изменения ценностных установок, как руководителей, так и персонала, что связано с изменением организационной культуры. Привычные модели поведения и мышления легче формировать, чем менять. Чем дольше они используются, тем сильнее сопротивление при их изменении.

Рассмотрим изменение системы управления персоналом при информатизации общества послойно.

Первый слой – автоматизированные системы управления персоналом. Это самый простой и понятный слой, который тоже уже не везде есть, но все понимают, что без этого уже обходиться с каждым годом все тяжелее.

Информационные технологии, связанные с персоналом можно разделить на следующие группы:- интернет-технологии, к которым относятся – программное обеспечение, веб-сайты, электронная почта, программы обмена информацией;- технико-аппаратное обеспечение – все части компьютера, факсы, теле-, видео связь;- специализированное программное обеспечение – ERP-системы, используемые в системе управления персоналом, информационно-правовые системы, отдельные специальные программы [1].

Программное обеспечение системы управления персоналом представлено широко, в том числе следующими программами: «Фараон», «1С: Персонал», «АиТ:\Управление персоналом», «Quinyx Work-Force», «БООС-Кадровик», Renaissance CS Human Resources, RBHR&Payroll и др. Каждая из этих программ имеет свои преимущества и используется на предприятиях и в организациях.

eHRM используется для электронного найма сотрудников, электронного обучения, электронных баз данных по каждому работнику, что позволяет отслеживать каждый его шаг, а также выйти на совершенно новый уровень коммуникационных технологий между сотрудниками и отделами.

Следующий пласт – искусственный интеллект и управление персоналом. По данным портала hh.ru 11% работодателей в России уже используют искусственный интеллект при работе с персоналом, около 50% изучают эту тему. Используют: CocaCola HBC Россия, PepsiCo, IKEA Retail Россия, МТС, тестируют Билайн, Альфа-Банк, Эльдорадо, Сбербанк и т. д. [2].

Как правило, чаще всего пока используются продукты с элементами искусственного интеллекта по проведению электронного рекрутмента – «Робот Вера», «Виртуальный рекрутер». Данные чат-боты определяют целевую аудиторию, ищут резюме, созваниваются, проводят первичное собеседование, фиксируют результаты, назначают время для встречи с HR-специалистом, напоминают о ней, выдают заключение по полученной информации. Кроме этого, они не забывают обзвонить тех, кто не прошел собеседование и ведут базу данных, постоянно обновляя ее и проводя повторный поиск по ней в случае необходимости.

Также искусственный интеллект уже сейчас может использоваться не только для найма, но и при сопровождении кандидата до устройства на работу, адаптации персонала, обучении, оценке и даже при формировании и организации работы проектных команд, что позволяет снять субъективность.

Риски – систематизация и хранение, а из этого вытекает – возможность использования очень важной для организации информации. Необходима настройка и адаптация чат-ботов под определенную организацию, ее проблемы, культуру, специфику менеджмента.

Основной вопрос – перестраивать все процессы в системе функционирования организации и тогда изменятся ценности и модели поведения или ждать, пока эволюционным путем изменится психология людей и тогда соответственно будут меняться и процессы.

ЛИТЕРАТУРА

1 Кукарцев В.В. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом // Менеджмент социальных и экономических систем. 2017. № 3 – С. 62-65

2 Лебедева Т.Е., Егоров Е.Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике / Московский экономический журнал. 2018. № 5 – С. 423-430.