

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселева, А. А. Кластерные основы и методический инструментарий конкурентного развития регионального лесопромышленного комплекса: автореф. дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / А. А. Киселева. – Пермь : 2015. – 24 с.
2. Лес онлайн – [Электронный ресурс] – www.lesonline.ru. – Дата доступа 02.04.2019.
3. Лавникевич Д. И. Союз на перепутье // Бизнес-журнал Дело. – 2017. – №4. – С. 6-9.

УДК 004.8

Студ. Г.Ю. Гайдук

Науч. рук. доц. А.В. Ледницкий

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

**АКТУАЛЬНОСТЬ РАЗВИТИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ИНТЕЛЛЕКТА ЧЕЛОВЕКА В УСЛОВИЯХ
РАСПРОСТРАНЕНИЯ ТЕХНОЛОГИЙ
ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА**

Стремительное развитие машинного обучения и искусственного интеллекта с одной стороны завораживает своим потенциалом, а с другой – создают некоторые опасения, в частности для развития профессиональной карьеры, угрожая миллионам сотрудников потерей рабочих мест.

Несомненно, процесс внедрения технологий искусственного интеллекта требует от человека приобретения новых навыков и умений для адаптации к создающимся условиям на рынке труда. Однако перечень данных навыков не является столь очевидным.

Грядущая революция во многих сферах экономики, связанная с роботизацией человеческого труда, окажет значительное влияние не только на ряд специальностей, требующих физического труда, а также во многом затронет высоко интеллектуальную деятельность.

Существует множество процессов, роботизация которых приносит гораздо больший эффект, чем вовлечение в них человеческого труда. Между тем, деятельность массы рабочих мест в самых разных направлениях организована по общей схеме: сбор данных, анализ данных, интерпретация результатов, выбор стратегии дальнейшего развития, стадия ее реализации [1].

Развитие адаптивного искусственного интеллекта уже в настоящий момент позволяет автоматизировать процесс сбора и анализа данных, тем самым увеличивая точность и скорость выполнения операций. Также огромным преимуществом искусственного интеллекта

является способность моментальной адаптации к меняющимся условиям, овладения актуальными методиками анализа и расчёта и др. В то же время по причине ограниченности объёма информации, воспринимаемой человеком за единицу времени, специалисту понадобится гораздо больше времени на повышение своей квалификации и приобретение соответствующего опыта. [1].

Несмотря на широкий перечень достоинств процесса внедрения искусственного интеллекта и роботизации, существуют компетенции, овладевая которыми человек приобретает ряд преимуществ и становится не заменимым какой-либо техникой – понимание, мотивация, а также взаимодействие с другими людьми.

Роботы способны диагностировать заболевания, а также предложить ряд альтернатив его лечения эффективнее, чем опытный специалист. В то же время компьютер не сможет найти индивидуальный подход к больному, понять его жизненную ситуацию (финансовые трудности, проблемы в семье, качество жизни и др.), создать необходимый для успешного лечения эмоциональный фон [2].

Рассматривая бизнес-процессы, искусственный интеллект может представить полномасштабный план дальнейшего развития фирмы, однако лишь человек способен осуществить реализацию предложенных проектов, обладая знаниями и опытом в области мотивации персонала, разрешения всевозможных конфликтов, контроля и регулирования микроклимата организации [2].

Не смотря на актуальность выделенной проблемы, в настоящее время не уделяется достаточного внимания развитию навыков и качеств, ориентированных на работу с людьми в рамках программ подготовки специалистов различных учебных заведений.

В рамках рассмотренной темы выделен ряд рекомендаций для сотрудников, деятельность которых в перспективе подлежит автоматизации.

В первую очередь необходимо осознать, что не зависимо от рода деятельности человека, самым значимым преимуществом над высоко интеллектуальными машинами является способность навязывать отношения с окружающими людьми. Следует начать инвестировать в развитие и усовершенствование собственного эмоционального интеллекта – познать основные принципы построения взаимоотношений между людьми, изучить опыт управления человеческими ресурсами.

Предложенные выше аспекты обеспечат плавную адаптацию сотрудников к процессу внедрения передовых технологий искусственного интеллекта и роботизации на рабочих местах.

ЛИТЕРАТУРА

1. HarvardBusinessReview [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hbrp.pl/b/rozwoj-sztucznej-inteligencji-sprawia-ze-jeszcze-wazniejsza-staje-sie-inteligencja-emocjonalna/hZisjeMx> – Дата доступа: 15.03.2019.
2. FORBES [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.forbes.com/soft-skills-and-machine-learning/> – Дата доступа: 15.03.2019.

УДК 331.103

Студ. Г.Ю. Гайдук

Науч. рук. проф. Т.Н. Долинина

(кафедра экономики и управления на предприятиях, БГТУ)

**КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА В СИСТЕМЕ
МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ**

Под корпоративной культурой, как правило, понимается приверженность компании той или иной миссии, сохранение ряда корпоративных ценностей, наличие дресс-кода и др. Однако корпоративная культура является более глубоким понятием и включает совокупность моделей поведения работников, которые были сформированы организацией в процессе ее адаптации к внешней среде и внутренней интеграции. При этом ее функционирование возможно только в условиях восприятия большинством коллектива.

Компонентами корпоративной культуры являются миссия организации, ее система ценностей, организационная структура, технология выполнения работы, детальное рассмотрение потребностей сотрудников, местоположение, размер и оформление организации, дресс-код, история организации.

Миссия организации отражает смысл её существования. Она должна осознанно разделяться всеми сотрудниками через вносимый ими вклад в деятельность данной организации. Основная задача руководства в рамках формирования миссии – донести до каждого сотрудника суть деятельности организации, объяснить важность и ценность его труда как для самого субъекта хозяйствования, так и для потенциальных клиентов.

Каждая организация имеет формально или неформально установленную систему ценностей (уважительное отношение к клиентам и персоналу, взаимное уважение между сотрудниками, взаимовыручка, доверие, открытость, ответственность и другие). Однако на практике персонал организации следует иной, так называемой реальной системе ценностей, которая фактически становится угрозой успешной деятельности компании. Примерами расхождений ценностей являются: закрытость в предоставлении информации и оказании помощи,