

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by/>. – Дата доступа: 20.10.2021

УДК/JEL 34.08

Н.А. Солянкина

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ

***Аннотация.** Применение цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами призвано обеспечить простой и быстрый способ работы с информацией, повышение вовлеченности граждан и бизнеса в использование информационных технологий и создания высокотехнологичных рабочих мест, так как эффективное функционирование организации во многом зависит от практики осуществления деятельности по управлению персоналом.*

N.A. Solyankina

Academy of Management under the President the Republic of Belarus
Minsk, Belarus

USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN STAFFING

***Abstract.** Application of digital technologies in human resource management is designed to ensure simple and a quick way of working with information, increasing the involvement of citizens and businesses in the use of information technology and the creation of high-tech jobs, since the effective functioning of an organization largely depends on the practice of implementing personnel management activities.*

В настоящее время белорусское государство на уровне обеспечения преференциальных режимов осуществления экономической деятельности создает условия для развития национальной инновационной экономики. В 2017 г. был подписан Декрет Президента Республики Беларусь № 8 «О развитии цифровой экономики». Документ создает беспрецедентные условия для развития ИТ-отрасли и дает серьезные конкурентные преимущества стране в создании цифровой экономики XXI века. Концепция электронной экономики была сформулирована в 1995 г.

американским ученым-информатиком греческого происхождения Николасом Негропonte [1, с. 12]. Он же ввел в употребление термин «цифровая экономика». Данное понятие связано с интенсивным развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

В целях обеспечения внедрения информационно-коммуникационных и передовых производственных технологий в отрасли национальной экономики и сферы жизнедеятельности общества Совет Министров Республики Беларусь постановлением от 2 февраля 2021 г. № 66 утвердил Государственную программу «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг. [2]. Таким образом, развитие цифровой экономики в Республике Беларусь является одним из национальных приоритетов и важнейших драйверов социально-экономического развития. В стране обозначен твердый курс на построение «IT-страны». Для этого формируется правовая и регуляторная среда, реализуются масштабные инфраструктурные проекты, идет технологическая и организационная трансформация традиционных отраслей экономики.

Как отмечает Д.М. Демичев «до настоящего времени единой трактовки относительно определения понятия «цифровая экономика» ни экономическая, ни юридическая наука не выработали» [3, с. 405]. В юридической и экономической литературе, на различных научных форумах делаются попытки выработать наиболее приемлемое определение этому понятию. Как представляется, цифровая экономика – это деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных в электронном виде и связанных с ними продуктов и услуг.

Процессы цифровизации поставлены в качестве приоритета для развития каждой отрасли экономики [4]. Такие преобразования – это уникальный шанс вывести экономику Республики Беларусь на новый уровень, обеспечив ее долгосрочный устойчивый рост. Происходящие изменения оказывает существенное влияние и на рынок труда, внедрение информационных технологий влияет на его производительность.

Любое юридическое лицо независимо от организационно-правовой формы в процессе осуществления хозяйственной деятельности обязано вести работу по оформлению, ведению и сохранению кадровой документации. Требования к ведению кадровой документации предусмотрены действующим трудовым законодательством. Состав кадровой документации зависит от меняющихся подзаконных актов в

сфере труда, в частности, актов Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Основная функция кадровой документации – это юридическое оформление и закрепление трудовых отношений между нанимателем и работником.

К сожалению, в большинстве организаций постановке кадровой документации не придают серьезного значения, в результате чего кадровый документооборот ведется с существенными нарушениями установленных требований. Для исключения таких нарушений обосновывается необходимость использования многофункциональных программ, способствующих улучшенной работе кадровых служб. Системы электронного управления документами обеспечивают процесс создания, управления доступом и распространения больших объемов документов в компьютерных сетях, а также обеспечивают контроль над потоками документов в организации.

В целом управление человеческими ресурсами в системе кадровой работы можно свести к определенным направлениям:

Диджитализация подбора персонала. Одной из самых насущных проблем любой организации является проблема подбора персонала. Подбор и поиск персонала, это действия, направленные на поиск и привлечение специалистов на рынке труда, у которых есть необходимые опыт, знания и квалификация. Практическая реализация отбора осуществляется разными способами: рассмотрение резюме, телефонное или личное собеседование, проведение дополнительного тестирования и анализ характеристик с прежних мест работы, и др. На сегодняшний день человек генерирует огромное количество следов: социальные сети, форумы, чаты, сообщества, конференции и так далее. Эта информация может использоваться в поиске персонала, она помогает оценивать и отбирать кандидатов объективно и без участия человека. Рынок неоднозначно реагирует на процесс диджитализации подбора персонала. Одни эксперты высказываются за его дальнейшее развитие по этому пути, отмечая несомненные плюсы, к которым относятся традиционные и инновационные методы поиска, подбора и оценки кандидатов, автоматизация подбора, наличие новых способов рекрутинга в социальных сетях. Другие эксперты, напротив, считают, что цифровизация обезличивает процесс подбора, устраняя человеческий фактор эмоционального восприятия кандидата.

Автоматизация работы с документами персонала. Проблема возрастания объемов документов сегодня актуальна для всех. Оцифровка

документации и появление электронных подписей сделало возможным появление цифрового государства. В связи с этим активно внедряется электронное делопроизводство и документооборот, а также, корпоративные системы управления документами. Такие системы делопроизводства и документооборота выполняют ряд рутинных функции кадровых служб: обработка и хранение документов, их регистрация, передача документов между исполнителями, поиск документов по атрибутам, работа с взаимосвязанными документами, списание документов «в дело», интеграция с внешними системами электронной почты и ряд других. Эффективным решением проблемы скопления бумажных документов является сканирование документов, организация и создание электронного архива. Это упростит доступ к документам и уменьшит время их поиска.

Организация процесса труда. В любой организации в процессе трудовой деятельности возникает необходимость сделать труд граждан производительным и эффективным. На нанимателя возлагаются обязанности по установлению режима рабочего времени и организации его учета, формированию графиков отпусков и выплате заработной платы, и др. С этой целью используются корпоративные системы управления делопроизводством, предназначенные для кадрового учета, создания штатного расписания, работы с фондами оплаты труда и расчета заработной платы, мониторингом работы за компьютером, контроля удаленных сотрудников. В частности, сам факт проведения оценки рациональности использования рабочего времени, а также, автоматизированный учет рабочего времени работников при помощи цифровых технологий, может улучшить трудовые показатели сотрудников, так как они будут осознавать возможные последствия нарушения трудовой дисциплины и неисполнения поставленных перед ними задач. В условиях обострения конкуренции повышаются требования к информационной и методической поддержке кадровых решений, прозрачности их принятия. Возникает острая необходимость в эффективных электронных, автоматических оценочных механизмах системы управления персоналом, которые будут исключать человеческий фактор, и тем самым не влиять на межличностные отношения в трудовом коллективе.

Статистическая отчетность по кадровой службе. Одной из функциональных обязанностей работников кадровой службы является подготовка статистической отчетности по кадрам. Есть статистические

отчеты, которые кадровая служба полностью составляет и подает самостоятельно, а есть, например, отчеты, которые готовит бухгалтерия, но без участия кадровой службы в их подготовке не обойтись. Стоит отметить, что представление искаженных данных государственной статистической отчетности, ее несвоевременное представление или непредставление влекут применение мер административной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь. Следовательно, специалисты кадровой службы, в компетенцию которых входят как составление и сдача государственной статистической отчетности, касающейся работы с кадрами, так и передача сведений для составления статистической отчетности другим службам, должны владеть определенными знаниями, которые позволят грамотно и без ошибок составлять статистические отчеты. Использование информационных технологий в аккумулировании информации о трудовой деятельности застрахованных лиц значительно облегчило выполнение таких обязанностей кадровых служб.

Мир стремительно меняется, экономика и общество погружаются в цифровой мир, появляются новые решения, которые позволяют оптимизировать внутренние бизнес-процессы в компаниях, уменьшить поток рутины и освободить для работы ценные человеческие ресурсы. Те, кто активно осваивает цифровые возможности, – компании и граждане, органичной частью жизни которых становятся новые методы и инструменты, – достигают многого и получают осязаемые экономические выгоды [2, с. 29].

Переход к применению новых форм организации труда с использованием автоматизированных систем распределения задач, управления предприятиями с учетом эффективного распределения ресурсов, электронной бухгалтерии и документооборота, а также систем мониторинга производства и поддержки принятия управленческих и технологических решений позволяет осуществить качественный скачок и более эффективно использовать имеющийся экономический потенциал, что является определяющей целью реализации программы по развитию цифровой экономики и информационного общества.

Список использованных источников

1. Ковалев, М. М. Цифровая экономика – шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. – Минск: Изд. центр БГУ, 2018. – 327 с.

2. О Государственной программе «Цифровое развитие Беларуси» на 2021–2025 гг. [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 2 февраля 2021 г. № 66, в ред. постановления 24.02.2021 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2021.

3. Демичев, Д. М. Цифровая экономика: теория и практика / Д.М. Демичев // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы XIV Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 20 мая 2021 г.). – Минск: БГЭУ, 2021. – С. 405-406.

4. Петришенко: цифровая экономика стала частью национальной стратегии Беларуси. – Режим доступа: [//www.belta.by/economics/view/petrishenko-tsifrovaja-ekonomika-stala-chastiju-natsionalnoj-strategii-belarusi-340157-2019/](http://www.belta.by/economics/view/petrishenko-tsifrovaja-ekonomika-stala-chastiju-natsionalnoj-strategii-belarusi-340157-2019/). – Дата доступа: 18.10.2021.

УДК 004.4'236

Е.А. Спирина, И.А. Самойлова, Т.Е. Темирханов

Карагандинский университет им. Е.А.Букетова,
Караганда, Казахстан

WEB-ПРИЛОЖЕНИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

Аннотация. В статье рассматриваются виды Web-приложений как базового инструмента электронной коммерции. Выявлены и проанализированы преимущества применения Web-приложений в сфере электронной коммерции. Рассмотрены направления развития электронной коммерции.

Ye.A. Spirina, I.A. Samoilova, T.E. Temirkhanov

Karaganda University named after E.A. Buketov
Karaganda, Kazakhstan

WEB APPLICATIONS AS A TOOL OF ELECTRONIC COMMERCE

Abstract. This article examines the types of Web applications as a basic e-commerce tool. Revealed and analyzed the advantages of using Web-applications in the field of e-commerce. The directions of development of e-commerce are considered.