

На момент написания данного материала отсутствует информация об объеме ввода в эксплуатацию жилых домов в 2021 году, однако по данным Национального Кадастрового агентства в 2021 году в Беларуси было продано на 21% больше квартир больше, чем в 2020 году (в Минске продано на 29% больше).

Таким образом, все вышеуказанные статистические данные свидетельствуют об активизации рынка жилой недвижимости, а также позволяют сделать вывод, что резервы для его роста достаточно велики. В тоже время, для достижения динамичного роста данного сектора экономики необходимо принятие более существенных шагов, одним из которых может являться стимулирование развития деревянного домостроения, как традиционного для большей части населения страны. В результате исследования состояния рынка жилой недвижимости в Республике Беларусь и мире можно отметить, на сегодняшний день на рынке жилой недвижимости сформировалась тенденция на преобладание спроса на новые квартиры и дома над жильем на вторичном рынке. Кроме того, с учетом растущих цен на топливно-энергетические ресурсы все больше население интересуют проекты, способные свести к нулю потребность в постоянно дорожающих энергетических ресурсах.

УДК 331.108.26

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

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ**

Конкурентная борьба заставляет выстраивать наиболее эффективные стратегии взаимодействия не только с внешними агентами (потребители, поставщики, посредники, регулирующие органы), но и с внутренними (работники), т.е. всеми стейкхолдерами. Согласование взаимодействия на внешнем и внутреннем уровне становится основой динамичности компании, а, следовательно, выживания и преуспевания в конкурентной среде.

Процесс цифровых трансформаций в области управления человеческими ресурсами - приоритетная задача, так как именно персонал является носителем способности восприятия новшеств, основным источником и генератором идей.

Если рассматривать воздействие цифровых технологий на кадровые процессы, то можно выделить три уровня. На видимом, по-

верхностном, можно увидеть расширяющееся применение информационных технологий с целью повышения эффективности всех традиционных процессов, связанных с управлением людьми за счет быстрого реагирования на изменения во внешней среде и рационального структурирования всех бизнес-процессов.

Второй уровень цифровизации – эта новая экономическая модель функционирования бизнеса, можно назвать его стратегическим видением бизнеса. Здесь цифровые технологии меняют всю структуру бизнеса.

Третий уровень меняет не просто профессиональную жизнь людей – их внедрение связано с изменением ценностей общества – в противном случае само его существование будет стоять под вопросом.

Базисные ценности всегда наиболее устойчивы и остаются неизменными в течении длительного времени обеспечивая стабильность развития.

На каждом уровне изменения связаны с востребованностью тех или иных процессов. Речь идет не только о формах занятости и структурах занятости в пределах организации, но и о пространственно-временных параметрах на глобальном уровне.

Первый самый отслеживаемый уровень, это трансформация базовых HR-процессов, таких как подбор персонала, управление эффективностью, корпоративное обучение и управление талантами. Перемены особенно заметны в отношении массового найма. До настоящего времени больше половины своего рабочего времени HR-специалисты крупных компаний занимались подбором персонала.

Рост числа пользователей мобильных приложений делает их основными платформами для HR – инструментов: обратная связь с сотрудниками возрастает в 10 раз в случае наличия корпоративных мобильных приложений в области HR.

К примеру, можно назначить дату собеседования, забронировать переговорные и подгрузить пакет документов. Подобные программы позволяют HR-менеджерам провести поиск заявок в сети, поиск подробной информации о кандидате, оптимизировать массовые рассылки, синхронизировать базы данных с социальными сетями (поиск и проверка сотрудников), составлять аналитические отчеты, вести календарь и т.д.

Для HR-сферы основное преимущество Big Data состоит в модернизации и упрощении процесса поиска и приема на работу, идентификации качеств, определяющих значимость сотрудника для компании, их применяют при оценке настроений сотрудников, измерении

восприятия бренда сотрудниками самой компании, выявлении причин увольнений сотрудников.

Современные ИТ-ресурсы позволяют уменьшить количество транзакций, использовать новейшие системы оценки результатов деятельности и постановки целей. Автоматизация позволяет осуществлять непрерывное управление эффективностью (Continuous Performance Management) и обратную связь в режиме реального времени (Real-Time Feedback). Особую популярность мобильным приложениям придает возникающая благодаря их использованию возможность работать удаленно, что особенно актуально для проектных команд и сетевых структур. В сфере оплаты труда сотрудников компании переходят на автоматическую корректировку, задавая ИТ-системам конкретные характеристики с учетом опыта, результативности и квалификации сотрудника, отказываясь от годового цикла постановки целей и от оценки эффективности сотрудников в пользу системы непрерывного управления.

Развитие человеческих ресурсов – это фактор успеха компании, поэтому особое внимание уделяется внедрению программ непрерывного образования, появились цифровые решения, облегчающие данный процесс.

Информационные технологии меняют все формы работы с персоналом - от планирования человеческих ресурсов, HR-маркетинга и HR-брендинга до коммуникаций со внутренними и внешними стейкхолдерами. Это управление талантами, инновациями и HiPo и, в целом, HR-аналитика и HR-эффективность.

На мировом рынке лучше всего HR-процессы развиты у банков, производителей потребительских товаров и в сфере услуг, они же лидируют и по автоматизации управления персоналом.

Диджитализация бизнеса повлияла на формирование нового кластера компаний, разрабатывающих продукты и оказывающих услуги в области управления человеческими ресурсами с применением цифровых технологий.

На рынке появляется большое количество HR-продуктов и решений, ориентированных на мобильные приложения, облачные сервисы и искусственный интеллект. Именно эти изменения и определяют второй уровень HR- Digital.

Этот следующий пласт – не такой распространенный, но за ним будущее – искусственный интеллект и управление персоналом.

Как правило, чаще всего пока используются продукты с элементами искусственного интеллекта – для найма, при сопровождении кандидата до устройства на работу, адаптации персонала, обучении,

оценке и даже при формировании и организации работы проектных команд.

Риски – возможность использования очень важной для организации информации и необходимость настройки и адаптации чат-ботов под определенную организацию.

Цифровая экономика – это более высокая ступень, которая ведет к «изменению в производительных силах, реализующих себя на базе цифровых технологий, где информация становится сырьем. Цифровые технологии – это технологии для воздействия на информацию, а не просто информация, предназначенная для воздействия на технологию».

Появляются новые структуры, обеспечивающие выход организации во внешнюю среду, формируются кластеры, которые могут функционировать на единой цифровой платформе. Технологическая революция 4,0 и ее явные формы – Интернет вещей (IoT), робототехника – нового уровня, на основе искусственного интеллекта, отдельно искусственный интеллект (AI), виртуальная реальность (VR), формируют новые формы производственных и экономических отношений.

Цель управления персоналом в условиях цифровой трансформации – возможность автоматически преобразовывать массивы накопленных данных в управленческие решения, либо принимать решения с минимальным вмешательством человека. Именно цифровые платформы будут конкурировать между собой, определяя контуры национальных экономик.

Цифровые платформы позволяют алгоритмизировать взаимодействие сколь угодно значительного количества экономических субъектов, создать новые правила ведения бизнеса, новые профессии.

Становится востребованным владение разнообразными знаниями, навыками, опытом, на стыке самых разных профессий и областей знаний. Особое значение приобретает наличие у сотрудников общего интеллекта (IQ), эмоционального интеллекта (EI), креативного интеллекта (CI). Можно говорить не о статичных знаниях и навыках, а об умении их трансформировать и продуцировать. Востребована не только возможность обнаружить и проанализировать проблему, сгенерировать идеи, в том числе нестандартные в соответствии с быстро меняющейся ситуацией, но и быстро организовать решение проблемы, эффективно коммуницируя при этом со всеми стейкхолдерами, в том числе и виртуально.

Речь идет о ключевых компетенциях сетевой структуры, функционирующей на цифровой платформе, позволяющих координировать и интегрировать разные ресурсы всех заинтересованных сторон, кото-

рые должны соответствовать друг другу, что повышает конкурентоспособность цифровой платформы и, соответственно национальной экономике.

Вышеперечисленные процессы предопределяют формирование следующего уровня HR-процессов, третьего, где взаимодействие участников экосистемы будет осуществляться на принципах нейрокоммуникаций. Персонал – как участники перемен, как основная их часть. Отношения неструктурированные, что предполагает изменения установок, как руководителей, так и подчиненных. Ментальная модель человека об организации и его месте в ней определяет – что видит человек, как воспринимает и как себя ведет.

Таким образом, эпоха цифровых технологий переворачивает сознание менеджеров и диктует необходимость поиска новых и адаптации имеющихся моделей управления, являющихся основой будущей конкурентоспособности. Явное конкурентное превосходство получают те компании, которые умеют определять практику будущего и в соответствии с этим внедрять новые цифровые решения, в частности в сфере HR.

#### ЛИТЕРАТУРА

- 1 Кукарцев, В.В. Использование информационных технологий в сфере управления персоналом / В.В. Кукарцев // Менеджмент социальных и экономических систем. – 2017. – 17 с.
- 2 Новикова И.В. Цифровая техноэкономическая парадигма в смене стратегии цифровизации Республики Беларусь/Труды БГТУ. Серия 5. Экономика и управление. -№1. -2020. -С.5-12.
- 3 Гелисханов И.З. Цифровая платформа как институт экономики нового технологического поколения // Ломоносов – 2018: матер. Междунар. молодежного науч. форума. М.: МАКС Пресс, 2018.
- 4 Gawer A. Bridging Differing Perspectives on Technological Platforms: Toward an Integrative Framework // Research Policy. 2014. Vol. 43, no. 7. P. 1239–1249.
- 5 Лебедева Т.Е., Егоров Е.Е. HR: тенденции развития в цифровой экономике / Московский экономический журнал. 2018. №5 – С.423-430.
- 6 Мещерякова Е.В., Тулекбаева А.К. Деловое взаимодействие в сетевых бизнес-организациях / Труды БГТУ. – 2018. – № 2 (202): Серия 5. Экономика и управление. – С.57-63.