

номическая наука сегодня : сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2017. – Вып. 6. – С. 293–303. DOI:10.21122/2309-6667-2017-6-293-303

4. Герасимов, Н. В. Экономическая система общества: генезис, структура, развитие / Н. В. Герасимов. – Мн.: Наука и техника, 1991.

УДК 331.446.4

А.Н. Козинец, асп.
(БГУИР, г. Минск)

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ НА ОСНОВЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ВЗАИМОДЕЙСТВИЙ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Цифровизация меняет мир труда. Под цифровизацией можно понимать, как интеграцию цифровых технологий во все сферы бизнеса, что приводит к фундаментальным изменениям в том, как компании работают и как они приносят пользу клиентам. Кроме того, это культурное изменение, которое требует от организаций постоянного совершенствования и частых экспериментов. Иногда это означает отказ от давних бизнес-процессов, на которых основывались компании, в пользу относительно новых практик, которые все еще находятся в стадии разработки.

Бизнес может заняться цифровой трансформацией по нескольким причинам. При этом наиболее вероятная причина в том, что это вопрос выживания. После пандемии способность организации быстро адаптироваться к сбоям в цепочке поставок, удаленной работе сотрудников, времени к рыночному давлению и быстро меняющимся ожиданиям клиентов стала критически важной. Технология меняет отношения между сотрудниками и технологиями и то, как организована работа. Новые навыки становятся все более актуальными на рабочем месте, где работникам не приходится постоянно находиться на рабочем месте и работать без перерыва 40 и более часов в неделю.

Четвёртая промышленная революция, революционизирует способы, которыми менеджеры могут планировать, контролировать и улучшать свою деятельность. В то время как характер задач и взаимозависимости между людьми меняются, влияние интеллектуальных технологий ставит под сомнение диапазон контроля лидеров и эффективность их стилей руководства [1].

Человеческие ресурсы в настоящее время сталкиваются с серьезными проблемами, и прошедшая пандемия, затронувшая в том числе и Республику Беларусь, по-прежнему предъявляет высокие требования к управлению человеческими ресурсами и кадровым потенциа-

лом. Менеджерам по персоналу пришлось управлять целыми отделами из дома и поддерживать сотрудников, работающих удаленно, но как было замечено это часто влияло на снижение качества труда [2]. За короткий промежуток времени обычные процессы найма и обучения новых сотрудников были возможны только онлайн. Кроме того, многим компаниям пришлось ввести сокращенный рабочий день в течение длительного периода времени.

Дистанционный найм сотрудников, не является чем-то новым и уникальным в процессе цифровизации сферы управления человеческими ресурсами. Многими менеджеры по управлению персоналом используются специальные цифровые ресурсы, такие как социальная сеть LinkedIn и более узко направленное программное обеспечение, для поиска более подходящих сотрудников на конкурентные должности. Актуальным же остается вопрос дистанционного управления качеством работы сотрудников. При работе в офисе, общую атмосферу в коллективе контролирует менеджер, и может отследить как взаимоотношение сотрудников внутри команд, вовлеченность сотрудника, так и влияние взаимоотношений на качество работы.

В условиях дистанционной работы, и перехода к более гибкому графику, менеджер физически не может контролировать взаимоотношение сотрудников внутри коллектива и влияние этого на продуктивность труда.

Для решения этих задач, было бы целесообразно принимать методы интеллектуального анализа, дистанционного поведения сотрудников. Анализ переписок сотрудников, во время рабочего времени, анализ качественных метриков выполнения работы. Проведение параллелей между качеством выполняемой работы и взаимоотношением сотрудников внутри команды.

В качестве технической основы для реализации решения поставленной задачи, можно применять методы анализа тональности текста, основанные на искусственном интеллекте. На основании анализа тональности текста, в диалогах сотрудников компании, можно провести параллель между их межличностными отношениями, и тем как это влияет на качество и скорость выполняемой работы. Среди примеров программного обеспечения, уже применяющегося для похожего рода задач, можно выделить такие семантические тезаурусы как WordNet-Affect и SentiWordNet. Данные тезаурусы помогают определить тональность текста в переписке, при использовании сотрудниками голосового общения, так же могут применяться программы для распознавания речи вместе с имеющимися тезаурусами. В основном данные цифровые средства применялись раньше для решения

задач в маркетинге, таких как определение удовлетворенности клиентов, но они также могут применяться и в сфере управления кадровым потенциалом.

Аккумулируя данные из семантического анализа переписок сотрудников и собранных качественных меток выполнения работы, можно создать нейронную сеть на основании данного большого объема данных. Данная сеть сможет решать вопросы построения команд, для более качественного и быстрого выполнения поставленных задач, так и поможет в выявлении неформальных лидеров коллектива и вовлеченности сотрудников в процесс работы.

Использование цифровых технологий в управлении персоналом открывает возможности, которых еще несколько лет назад не существовало. Менеджерам по персоналу приходится искать баланс между аналоговыми и цифровыми методами: они могут раскрыть потенциал, внедряя новые инструменты, но в то же время они должны помнить о связанных с этим рисках. К ним относятся затраты на инвестиции в новые формы инфраструктуры, технические проблемы и соображения по защите данных. Но в долгосрочной перспективе, внедрение цифровых технологий в управление кадровым потенциалом, нивелирует возможные риски.

ЛИТЕРАТУРА

1. Franca Cantoni. Human Resource Management and Digitalization (1st ed.). / F. Cantoni, F. Mangia. // Routledge. – 2020.

2. Как удалённая работа влияет на продуктивность сотрудников? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kickidler.com/ru/info/kak-udalonnaya-rabota-vliyaet-na-produktivnost-sotrudnikov.html>. Дата доступа: 18.01.2023.

УДК 681.518:338.436.33

Е.П. Колеснёва, доц., канд. экон. наук, депутат
(Палата представителей Национального собрания
Республики Беларусь, г. Минск)

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ И РАЗВИТИЕ ИКТ-ИНФРАСТРУКТУРЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ АПК

Информационно-коммуникационные технологии являются одним из источников повышения эффективности и возможности инновационного развития субъектов АПК.

Цифровизация отраслей и подотраслей агропромышленного комплекса, обеспечивающая повышение устойчивости функциониро-