

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

Калиновская И.Н., к.т.н., доцент
каф. «Менеджмент»

Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь

Цифровизация технологий управления человеческими ресурсами является одной из основных тенденций сферы социально-трудовых отношений. На этапе перехода к цифровой экономике в традиционную модель управления вводятся технологии искусственного интеллекта, HR- и прогнозной аналитики, инструменты работы с большими массивами данных (Big Data), машинное обучение; роботизируются и автоматизируются процессы управления персоналом [1].

В последнее десятилетие получила широкое распространение технология Big Data. С 2013 года Big Data в HR менеджменте приняла самостоятельное направление – People Data (технология обработки всего спектра данных о человеческих ресурсах, полученных как из внешней среды организации, так и сгенерированных внутри неё, для принятия управленческих решений, направленных на реализацию бизнес целей).

People Data затрагивает важные стороны в сфере управления человеческими ресурсами (подбор персонала, его обучение, мотивация и оценка), а также является действенным инструментом при оценке лояльности и эффективности кадров предприятия. В 2020 году в качестве основных технических решений на рынке информационных технологий в HR менеджменте выступают облачные технологии, чат-боты и искусственный интеллект [2].

Потенциал возможностей новых технологий раскрывается при наличии соответствующих инструментов, таких как программные продукты на базе искусственного интеллекта, разработанные под решение конкретных задач управления человеческими ресурсами.

С целью цифровизации процесса рекрутинга кафедрой менеджмента УО «Витебский государственный технологический университет» разрабатывается программный продукт на базе искусственного

интеллекта «HR Analytics», позволяющий: сокращать когнитивные искажения, допускаемые рекрутерами, снижать влияние человеческого фактора; автоматизировать скрининг резюме и предварительное интервью; устанавливать коммуникации с кандидатами и поддерживать их на протяжении всего процесса найма; расширять воронку подбора персонала; повышать качество отобранных кандидатов; собирать и обрабатывать аналитические данные для объективных решений в управлении рекрутингом; устранять риск потери информации о ценных кандидатах и статусах подбора; сокращать затраты найма и времени подбора кадров; обеспечивать рост производительности труда HR специалиста.

Использование «HR Analytics» даст возможность автоматически получать резюме кандидатов с различных веб-источников; классифицировать указанные в резюме компетенции и должности по Общегосударственному классификатору Республики Беларусь «Занятия» ОКРБ 014-2017 с помощью методов многоклассовой классификации на основании сверточных нейросетей; определять показатели рейтинга кандидата, отклонение уровней владения кандидатом необходимыми компетенциями от требуемого уровня по должности; осуществлять ранжирование всех кандидатов на должность; принимать решение о найме [3].

Список литературы

1. Ванкевич, Е.В., Калиновская И. Н. Технологии искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами / Е.В. Ванкевич, И.Н. Калиновская // «Белорусский экономический журнал» – 2020. – № 2(91). – С. 38–51.

2. Калиновская, И.Н. Социальные данные как инструмент специалиста по управлению человеческими ресурсами организации / И.Н. Калиновская // Вестник УО «ВГТУ» – Витебск : УО «ВГТУ». – 2020. – № 1(38). – С. 173–187.

3. Kalinouskaya, I.N. Recruitment based on artificial intelligence technologies // I.N. Kalinouskaya / Proceedings of the International Conference «Process Management and Scientific Developments». – Birmingham, United Kingdom, July 22, 2020. – Scientific publishing house Infinity, 2020. – P. 7–15.