

2.2 Менеджмент

УДК 331.5+004.89

ЭВОЛЮЦИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Калиновская И.Н., к.т.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье проведен анализ взглядов на сущность цифровизации управления человеческими ресурсами. Среди исследователей выявлены приверженцы процессного подхода в управлении персоналом и содержательного подхода в управлении человеческими ресурсами. Автором уточнено понятие цифровой трансформации управления человеческими ресурсами и предложена модель ее эволюции.

Ключевые слова: цифровая трансформация, управление человеческими ресурсами, эволюция цифровой трансформации.

Влияние изменений в технологиях и бизнес-моделях отразилось на управленческом мышлении, процессах взаимодействия менеджеров с человеческими ресурсами организации и содержании востребованных рынком труда компетенциях. Внедрение в производство первых программных продуктов, произошедшее на фоне зарождения концепции управления ресурсами предприятия и теории управления человеческими ресурсами, послужило началом процесса цифровой трансформации управления человеческими ресурсами организации.

Определение цифровизации в отношении процесса управления человеческими ресурсами организации рассматривается исследователями с различных точек зрения:

- процесс внедрения и применения цифровых технологий с целью повышения производительности труда (Беляцкий Н. П., Подупейко А. А.) [1];
- внедрение цифровых технологий с целью оптимизации кадровой деятельности в области цифровых решений найма, внутренних коммуникационных платформ, программного обеспечения для вовлечения персонала, инструментов HR-аналитики (Р. ван Дейк) [2];
- переход от использования традиционных методов управления персоналом к применению цифровых технологий, таких как социальные сети, облачные технологии, мобильные приложения и аналитика данных (Будро Дж.) [3];
- процесс применения цифровых технологий для автоматизации и оптимизации функций управления персоналом (Ульрих Д.О., Берггрюен Н., Кропп Бр.) [4];
- действие, ориентированное на достижение высокого качества жизни сотрудников, направленное на автоматизацию и оптимизацию процессов управления персоналом, создание гибкой и человекоориентированной культуры в организации (Пфедфер Дж.) [5].

Анализ сущности цифровой трансформации управления человеческими ресурсами позволяет выделить две группы исследователей:

- приверженцев процессного подхода с уклоном взглядов в сторону управления персоналом, считающих необходимость внедрения цифровых технологий в процессы рекрутинга, адаптации, обучения, мотивации, развития кадров с целью повышения производительности их труда, оптимизации кадровой деятельности, эффективности и инновационности организации (Беляцкий Н. П., Подупейко А. А., Р. ван Дейк, Берггрюен Н.);
- сторонников содержательного подхода с ориентацией на управление человеческими ресурсами, видящих внедрение высоких технологий для улучшения качества жизни сотрудников организации (Будро Дж., Ульрих Д.О., Кропп Бр., Пфедфер Дж.).

При этом, независимо от цели применения современных технологий в организации, управление человеческими ресурсами рассматривается авторами как один из важнейших бизнес-процессов организации, а его цифровизация изучается как составляющая всего процесса трансформации организации. Изучение различных подходов к пониманию цифровой трансформации управления человеческими ресурсами позволяет уточнить

данное понятие.

Цифровая трансформация управления человеческими ресурсами организации – процесс преобразования традиционной системы управления человеческими ресурсами через качественные изменения ее функций, достигаемые путем сочетания информационно-коммуникационных технологий с компетенциями персонала кадровой службы, ее процессами и операциями, позволяющее применять данные по кадровому составу в цифровом виде, автоматизировать процессы и операции управления человеческими ресурсами, принятие управленческих решений, и внедрить цифровые технологии с целью улучшения рабочей среды и условий труда, повышения производительности труда, скорости и качества принимаемых управленческих решений, что в целом положительно отразится на эффективности организации в целом. Таким образом, цифровая трансформация управления человеческими ресурсами находит свое отражение в таких системных характеристиках как: качество рабочей среды с учетом условий труда; качество рабочей силы с учетом имеющихся у нее компетенций и уровня владения этими компетенциями; ориентации на результат в виде увеличения производительности труда и повышения эффективности организации.

Таблица 1– Эволюция цифровой трансформации управления человеческими ресурсами организации

Этап эволюции	Применяемые технологии в управлении человеческими ресурсами	Основные достижения
Алгоритмизация и автоматизация вычислений в процессах управления персоналом, 1960–1980 гг.	Учетно-регистрационные операции в кадровой работе, решение вопросов труда и заработной платы, обучения, научной организации труда. В отношении кадров используется экономический подход с ориентацией на техническую подготовку специалистов	1. АСУ планирования труда и заработной платы. 2. Автоматизация кадрового учета. 3. Первые информационно-поисковые системы по поиску и отбору кандидатов. 4. Зарождение цифровых компетенций
Развитие средств внутренней и внешней коммуникации организации, 1980–2000 гг.	Функция управления человеческими ресурсами HR 1.0, зарождение HR 2.0. Управление человеческими ресурсами становится самостоятельным направлением, занимающимся планированием, подбором, учетом, обучением, развитием, оценкой, мотивацией, прогнозированием и контролем. В отношении кадров применяется организационный подход, представляющий штаты, как стратегические ресурсы организации	1. АСУ трудовыми ресурсами организации (страны). 2. АСУ предприятием. 3. АСУ трудоустройства государства. 4. Развитие и пополнение цифровых компетенций у человеческих ресурсов
Создание и использование внутренних и внешних сетей, 2000–н. в.	Функция управления человеческими ресурсами HR 2.0, зарождение HR 3.0. Управление человеческими ресурсами дополняется новыми функциями – управление талантами, дистанционное обучение персонала, маркетинг персонала, брендинг работодателя в социальных сетях, виртуальный рекрутинг. Осуществляется трансформация служб кадровой работы в департаменты управления человеческими ресурсами с правом голоса при принятии управленческих решений. По отношению к кадрам реализуется гуманистический подход, в рамках которого человек – не просто главный ресурс организации, но и важнейшая ее социальная ценность	1. Интернациональные онлайн-платформы анализа конъюнктуры рынка труда и поиска работы (трудовых ресурсов). 2. Внутренние корпоративные порталы организаций. 3. Системы глобальных HR сервисных центров

Источник: составлено автором с использованием [6].

Управление человеческими ресурсами включает широкий спектр задач: планирование, подбор и учет, оплата труда и премирование, обучение, развитие, оценка, обеспечение нормальных условий труда и социального развития, мотивация, правовое обеспечение управления человеческими ресурсами, решение которых трудоемко, а автоматизации поддаются только формализованные. Поэтому, начиная от момента внедрения программных продуктов в систему управления человеческими ресурсами по настоящее время, разрабатываются модули и целые системы управления персоналом, которые представляют собой совокупность методов, подходов, приемов и технологий, предназначенных для эффективного управления человеческими ресурсами организации. В настоящее время большая часть функций системы управления персоналом организации автоматизирована. Эволюция цифровой трансформации управления человеческими ресурсами организации представлена в таблице 1.

Таким образом, цифровая трансформация бизнес-процессов оказала значительное влияние на управление человеческими ресурсами: процессы цифровизации повышают уровень и скорость принятия управленческих решений, автоматизируют и систематизируют рутинные процессы, высвобождая время специалистов для разработки и корректировки стратегических целей и решения производственных и организационных задач.

Список использованных источников

1. Беяцкий, Н. П. Цифровые трансформации управления персоналом / Н. П. Беяцкий, А. А. Подупейко // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2019. – № 4 (135) – С. 24–30.
2. R. van Dijk. Digital HR transformation: stages, components, and getting started. Режим доступа: <https://www.aihr.com/blog/digital-hr-transformation-stages-components-getting-started/>, дата доступа: 07.02.2023.
3. Boudreau, J. W. Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition / J. W. Boudreau, P. M. Ramstad // Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management/ – 2005 – № 2 (44). – P. 129–136.
4. Ulrich, D. O. A new mandate for human resources / D.O. Ulrich // Harvard business review. – 1998. – № 1 (76). – P. 124–135.
5. Pfeffer, J., Leblebici, H. Information technology and organizational structure / J. Pfeffer, H. Leblebici // Pacific Sociological Review. – 1977. – № 4(20). – P. 241–261.
6. Анисимова, Л. О. Информационные системы кадрового менеджмента / Л. О. Анисимова, А. В. Логинова // Прикладная информатика. IT менеджмент. Управление человеческими ресурсами. – 2006. – № 1. – С. 77–86.

УДК 338.33:339.138

АНАЛИЗ ТОВАРНОГО ПОРТФЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Цинк М.Ю., студ., Ванкевич Е.В., д.э.н., проф.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье проанализирован товарный портфель организации при помощи методов ABC-анализа, XYZ-анализа, матрицы Бостонской консалтинговой группы (БКГ). В результате определен вклад каждой товарной группы в формирование товарного портфеля и выявлено, что производство отдельных товарных групп является для организации невыгодным с точки зрения рентабельности. Предложены рекомендации по совершенствованию формирования товарного портфеля организации.

Ключевые слова: ABC-анализ, XYZ-анализ, матрица БКГ, товарный портфель, оптимизация ассортимента, экономический анализ.

«Товарный портфель» организации – это совокупность всех товаров (товарных групп, видов и разновидностей товара), для выпуска которых имеются возможности в рамках организационно-экономических и технологических условий данного производства. Основная