

Таким образом, кадровая служба – важнейшее звено в деятельности абсолютно любой организации вне зависимости от того, каким количеством рабочих мест она представлена.

На данное подразделение возложена самая основная функция – работа со всем персоналом, что включает в себя большой объем работы, начиная с поиска подходящих кандидатур на вакансию, заканчивая организацией хранения всех необходимых кадровых документов. От эффективности работы кадровой службы зависит деятельность всей организации.

Литература:

1. Дугина Е.О., Миронова И.И. Кадровый учет и кадровое делопроизводство в организации / Правовые, экономические и гуманитарные вопросы современного развития общества: теоретические и прикладные исследования. Сб. научных трудов. Новороссийск, 2019. С. 48–52.

2. Кадровая служба: функции, задачи, полномочия – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.kdelo.ru/art/385750-kadrovaya-služba-funksii-zadachi-20-m1> (дата обращения: 18.03.2022).

3. О персональных данных: Федеральный закон от № 152 от 27.07.2006. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61801/ (дата обращения: 19.03.2022).

УДК 331.1+ 004.89

Калиновская И.Н.
к.т.н., докторант

Витебский государственный технологический университет

**ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО
ИНТЕЛЛЕКТА ПРИ АНАЛИЗЕ ПЕРСПЕКТИВ
ЦИФРОВИЗАЦИИ ФУНКЦИЙ HR СПЕЦИАЛИСТОВ
ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: Целью проведенного исследования являлось установление возможности применения концепции HR 3.0 в белорусских организациях исходя из имеющихся компетенций у сотрудников служб управления кадрами и требуемых от них знаний, умений и навыков для автоматизации данного направления.

Ключевые слова: искусственный интеллект, цифровизация, автоматизация, функции HR специалиста, компетенции.

Kalinouskaya I.N.
candidate of technical sciences, doctoral student
Vitebsk State Technological University

**THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE
TECHNOLOGIES IN THE ANALYSIS OF THE PROSPECTS
FOR DIGITALIZATION OF THE FUNCTIONS OF HR
SPECIALISTS OF THE ORGANIZATION**

Abstract: The purpose of the study was to establish the possibility of applying the HR 3.0 concept in Belarusian organizations based on the existing competencies of personnel management services employees and the knowledge, skills and abilities required of them to automate this area.

Key words: Artificial intelligence. Digitalization. Automation. HR specialist functions. Competencies.

Важной особенностью трансформации сферы социально-трудовых отношений является цифровизация технологий управления человеческими ресурсами. Данный процесс можно описать как преобразование традиционной системы управления человеческими ресурсами организации через качественные изменения функций управления ими, достигаемые путем использования информационно-коммуникационных технологий, преобразующих данный процесс в цифровую форму, т.е. позволяющих оцифровать данные по кадровому составу, автоматизировать операции, не требующие принятия

управленческих решений, и внедрить цифровые технологии с целью повышения производительности труда, скорости и качества принимаемых управленческих решений.

Анализ функций управления человеческими ресурсами в крупных европейских компаниях позволяет говорить о переходе концепции управления человеческим капиталом с HR 2.0 на уровень HR 3.0, который повышает эффективность и скорость решения задач найма, удержания и развития персонала, благодаря мобильным технологиям, технологиям поиска кандидатов через социальные сети, анализу больших массивов данных, использованию облачных технологий и цифровым формам психометрических инструментов оценки персонала [2].

Концепция «HR 3.0» имеет следующие особенности [3]:

- представляет собой преобразование HR служб в департаменты управления человеческими ресурсами с правом голоса HR руководителей при принятии важных решений для организации,

- предполагает применение технологий Big Data в HR-аналитике, облачных технологий и корпоративных социальных сетей,

- решает задачи автоматизации HR-функций,

- предписывает наличие у специалистов HR служб цифровых навыков и компетенций,

- дает первостепенную роль функции управления талантами в организации,

- передает часть функций от HR специалистов линейным руководителям (переход к HR Zero).

При этом в качестве основных навыков HR специалистов отмечают: компьютерные, цифровые навыки, критическое мышление, умение быстро принимать решение, языковые и коммуникативные навыки, навык решения проблем, способность быстро адаптироваться.

В ходе исследования перспектив цифровизации функций HR-специалистов белорусских организаций решались следующие задачи:

– формировалась эмпирическая база компетенций HR специалистов;

– анализировались изменения навыков специалистов кадровых служб организаций Республики Беларусь, произошедших с января 2014 по декабрь 2021 гг.;

– изучалось соответствие компетенций, имеющихся у HR специалистов и востребованных рынком труда Республики Беларусь;

– проводился анализ возможности автоматизации HR операций, для выполнения которых необходимы имеющиеся и востребованные компетенции специалистов кадровых служб.

Получение данных из резюме специалистов кадровых служб и вакансий организаций работодателей Республики Беларусь осуществлялось по авторской методике извлечения, очистки, классификации и анализа информации с онлайн-источников по поиску работу с применением технологий Big Data и искусственного интеллекта [1]. В соответствии с целями исследования по указанной технологии сформирована эмпирическая база и выполнен анализ массива данных, включающий 1148 компетенций, из 517 вакансий и 1002 резюме, полученных по должностям, соответствующим кодам начальной группы занятий 1212 «Руководители структурных подразделений по кадрам и трудовым отношениям», 2423 «Специалисты–профессионалы в области подбора и использования персонала», 2424 «Специалисты–профессионалы в области подготовки и развития персонала», 4416 «Работники по ведению кадровой документации» согласно Общегосударственного классификатора Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2017), гармонизированного с Международной стандартной классификацией занятий 2008 (International Standard Classification of Occupations 2008, ISCO-08) на уровне четырех знаков кода.

Для анализа изменений навыков специалистов кадровых служб организаций и соответствия компетенций имеющихся у HR специалистов и востребованных рынком труда применен метод непараметрического анализа и рассчитан коэффициент ранговой корреляции Спирмена, позволяющий вычислять коэффициент корреляции рангов и не требующий наличия нормального закона распределения коррелирующих рядов.

В результате проведенного анализа компетенций HR-специалистов установлено, что:

– данное направление в большей степени отвечает требованиям управления персоналом организации, чем управлению человеческими ресурсами, т.е. HR специалисты сосредоточены на локальных процессах и разрозненных процедурах, документообороте и кадровом делопроизводстве;

– определено, что компетенции по управлению человеческими ресурсами у специалистов кадровых служб представлены лишь на 21,9%, а остальные компетенции направлены на кадровые процессы;

– выявлена тенденция перехода мягких навыков от специалистов кадровых служб к линейным руководителям подразделений, а жестких – к специалистам-профессионалам смежных направлений, что соответствует тенденциям трансформации функций управления человеческими ресурсами в рамках цифровизации бизнес-процессов при переходе от этапа HR 2.0 к HR 3.0 (направление HR Zero).

Анализ возможности автоматизации HR-операций, для выполнения которых необходимы имеющиеся и востребованные компетенции специалистов кадровых служб представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ возможности автоматизации HR операций

Компетенция	Возможность автоматизации
Применение офисных программ на ПК	возможно частично
Подбор персонала	возможно частично
Ведение кадрового делопроизводства	возможно полностью
Администрирование приема, перевода и увольнения сотрудников	возможно частично
Адаптация персонала	возможно частично
Обучение и развитие	возможно частично

Окончание таблицы 1

Оценка персонала и кандидатов	возможно полностью
Составление табеля учета рабочего времени	возможно полностью
Ведение кадрового документооборота	возможно полностью
Оформление больничных листов и отпусков	возможно частично
Работа с большим объемом информации	возможно полностью
Ведение деловой переписки	возможно частично
Ведение воинского учета	возможно частично
Деловая коммуникация	возможно частично
Составление штатного расписания	возможно полностью
«1С: Предприятие 8. Зарплата и управление персоналом»	возможно полностью
Автоматизация кадрового документооборота	возможно полностью
Аутстаффинг	возможно частично
Работа в системе «Консультант плюс»	возможно частично
Знание основ тайм-менеджмента	возможно частично
Управление HR-брендом	возможно частично
Тимбилдинг	возможно частично

Таким образом, процесс трансформации экономики страны, нашел отражение в деятельности служб управления кадрами организаций, через операции оцифрования, сбора, анализа информации о кадрах, которые на данном этапе требуют от специалистов данных служб владения современными HR-инструментами, уже востребованными работодателями.

Литература:

1. Vankevich A., Kalinowskaya I. Better understanding of the labour market using Big Data // *Ekonomia i prawo. Economics and law*. 2021. Vol. 20. No. 3. P. 677–692. – Режим доступа: <https://doi.org/10.12775/EiP.2021.040> (дата обращения 03.03.2022).

2. Калиновская И.Н. Анализ представленных на рынке труда компетенций, извлеченных из цифровых источников с помощью искусственного интеллекта // *Экономика и общество: международный научно-практический журнал*. 2022. № 04 (22) –

[Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://scipress.ru/economy/articles/analiz-predstavlennykh-na-rynke-truda-kompetentsij-izvlechennykh-iz-tsifrovyykh-istochnikov-s-pomoshhyu-iskusstvennogo-intellekta.html> (дата обращения 03.03.2022).

3. Работа будущего – [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.oracle.com/ru/a/ocom/docs/future-hr-deloitte.pdf> (дата обращения 03.03.2022).

УДК 331.108

Кауфман Н.Ю.

к.э.н., доцент

Сургутский государственный университет

HR ТЕХНОЛОГИИ НА РЫНКЕ КАДРОВЫХ УСЛУГ: ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ РЕКРУТИНГА

Аннотация: В статье рассмотрены принципы построения инструментов рекрутинга в условиях цифровой трансформации экономики. Отражены понятия рекрутинга, диджитализации, автоматизации рекрутинга, роль HR-Tech для современной организации. Проанализированы наиболее востребованные направления HR-Tech и преимущества автоматизации рекрутинга для конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: HR-технологии, диджитализация, подбор персонала, технологии.

Kaufman N.Yu.

Candidate of Economics, Associate Professor

Surgut State University

HR TECHNOLOGIES IN THE HR SERVICES MARKET: DIGITALIZATION OF RECRUITING

Abstract: The article discusses the principles of building recruiting tools in the context of the digital transformation of the economy. The concepts of recruiting, digitalization, automation of recruiting, the role of HR-Tech for a modern organization are