

устойчивого развития. Синергетическое взаимодействие компонентов учетно-аналитической системы с позиции системного подхода позволит комплексно решить организационные и методические задачи относительно формирования качественной информационной базы для обеспечения и принятия как внутренних управленческих решений руководством субъектов хозяйствования, так и для удовлетворения информационных запросов внешних пользователей.

Материалы подготовлены в рамках проекта БРФФИ Г24М-051 «Развитие учетно-аналитической системы субъектов хозяйствования в условиях концепции устойчивого развития».

Список использованных источников

1. Бодяко, А. В. Содержание системы учетно-аналитического сопровождения целей управления бизнес-процессами / А. В. Бодяко, С. В. Пономарева, Т. М. Рогуленко // *Baikal Research Journal*. – 2022. – Т. 13. – № 1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-sistemy-uchetno-analiticheskogo-soprovozhdeniya-tseley-upravleniya-biznes-protsessami>. – Дата доступа: 09.03.2024.
2. Морозова, И. Р. Учетно-аналитическая система: сущность и роль в системе управления на предприятии / И. Р. Морозова // *Организационно-экономические и инновационно-технологические проблемы модернизации экономики России* : сб. статей IX Междун. науч.-практ. конф., Пенза, 17–18 июня 2019 года. – Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2019. – С. 131–134.
3. Кальницкая, И. В. Функциональные компоненты учетно-аналитического обеспечения управления устойчивым развитием организации / И. В. Кальницкая, А. Н. Данилов., Н. В. Васина // *Вестник НГУЭУ*. – 2017. – № 3. – С. 147–162.
4. Григорьева, С. В. Теоретические основы и концепция учетно-аналитической системы устойчивого развития предприятий / С. В. Григорьева, П. А. Фисунов // *Управленческий учет*. – 2023. – № 4. – С. 113–118.

УДК 331.1

HR В ЭПОХУ ЦИФРОВОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ТРУДА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

*Лейла Рзаева Юсиф, Абдиева Гюльгюн Зейнал,
Алиева Шахла Ясин, Салим Салимли Хафиз*

*Азербайджанский технологический университет,
г. Гянджа, Азербайджанская Республика*

Реферат. В статье идет речь об изменении роли HR в настоящее время. Авторами сделаны выводы о том, что в эпоху цифрового человеческого труда HR должен быть готов к новым вызовам, таким как: гибридная рабочая среда; искусственный интеллект и автоматизация; корпоративная социальная ответственность. HR-специалисты, готовые адаптироваться к новым требованиям, смогут сыграть важную роль в успехе бизнеса в будущем.

Ключевые слова: HR, цифровой человеческий труд, искусственный интеллект, автоматизация.

В настоящее время роль HR продолжает развиваться. В эпоху цифрового человеческого труда HR должны быть готовы к новым вызовам, таким как: гибридная рабочая среда; искусственный интеллект и автоматизация; социальная ответственность бизнеса. HR-специалисты, которые готовы адаптироваться к новым требованиям, будут иметь возможность играть важную роль в успехе бизнеса в будущем.

Отдел кадров играет ключевую роль в любой организации. Он отвечает за поиск, наем, развитие и удержание лучших сотрудников. В последние годы роль отдела кадров претерпела значительные изменения, и она продолжает меняться в соответствии с развитием технологий и изменениями в мире труда.

В таблице 1 показаны три основных этапа эволюции ролей HR.

Таблица 1 – Эволюция ролей HR в бизнесе

Период	Роль	Характеристика
Начало 20 века	Административный отдел	Отдел кадров рассматривался как административный отдел, отвечающий за выполнение таких задач, как найм, увольнение и выплата заработной платы. Целью HR было обеспечить эффективность бизнеса с минимальными затратами на персонал
Конец 1990-х годов	Стратегический партнер	Роль HR начала меняться. Исследования показали, что человеческий капитал является важным фактором успеха бизнеса. HR стали рассматриваться как стратегические партнеры, которые могут помочь организациям привлекать, развивать и удерживать талантливых сотрудников
Настоящее время	Лидер изменений	Роль HR продолжает развиваться. Наступает эпоха цифрового человеческого труда. HR играют ведущую роль в реализации социальных инициатив бизнеса и адаптации к новым вызовам, таким как гибридная рабочая среда, искусственный интеллект и автоматизация

Составлено автором.

Как видно из таблицы, тенденции в области управления человеческими ресурсами (HR) постоянно меняются, поскольку организации адаптируются к меняющимся условиям рынка труда и потребностям сотрудников. Рассмотрим некоторые из основных тенденций, которые будут доминировать в HR в 2024 году:

- гибридная рабочая среда: Гибридная рабочая среда, сочетающая в себе удаленную и офисную работу, стала нормой для многих организаций в 2022 году. Это изменение оказало большое влияние на HR, поскольку они должны переосмыслить свои подходы к найму, обучению и развитию, а также управлению производительностью. HR должны разработать новые стратегии для привлечения и удержания сотрудников в гибридной среде. HR могут разработать программы поддержки сотрудников, работающих удаленно или в гибридном режиме. Они также могут сотрудничать с другими отделами, чтобы создать рабочую среду, которая будет продуктивной и благоприятной для всех сотрудников, независимо от того, где они работают;

- искусственный интеллект и автоматизация: Искусственный интеллект (ИИ) и автоматизация продолжают проникать во все сферы бизнеса, и HR не является исключением. HR должны использовать новые технологии для повышения эффективности своих процессов. HR могут использовать новые технологии для автоматизации задач, таких как найм, управление компенсацией и обучение. Это освободит время HR-специалистов для более стратегических задач, таких как развитие сотрудников и создание позитивной корпоративной культуры;

- социальная ответственность бизнеса: HR должны играть ведущую роль в реализации социальных инициатив бизнеса, таких как инклюзивность, разнообразие и устойчивое развитие. Они могут разрабатывать программы и инициативы, которые помогут организациям привлечь и удержать талантливых сотрудников, которые разделяют их ценности. Опыт сотрудников становится все более важной стратегией для организаций. HR-специалисты должны сосредоточиться на создании привлекательной и поддерживающей рабочей среды, которая позволит сотрудникам процветать. Это включает в себя обеспечение справедливых и равноправных возможностей, предоставление возможностей для развития и обучения, а также создание культуры, основанной на доверии и уважении.

Таким образом, эти тенденции имеют важные последствия для HR-специалистов. Чтобы быть успешными в 2024 году и за его пределами, HR-специалисты должны быть готовы адаптироваться к изменениям и приобретать новые навыки. Они также должны быть сосредоточены на создании позитивных и продуктивных рабочих мест, которые привлекают и удерживают лучших талантов. Однозначно, что 2024 год станет годом преобразований в сфере управления персоналом, когда его влияние выйдет за рамки традиционных функций. Сочетание инноваций и стратегического мышления, которое внедряет HR, будет способствовать росту, инклюзивности и устойчивости. Принимая на себя эту расширенную

роль, HR-отдел поведет организации к новым высотам совершенства. 2024 год открывает мир возможностей; для отдела персонала пришло время подняться и блистать в эту новую эру работы.

Список использованных источников

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор // 14-е изд. – 2018 – 1040 с.
2. 21 HR Roles in an Organization: A 2024 Overview [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.aihr.com/blog/human-resources-roles/> – Дата доступа: 06.04.2024.

УДК 338.242

ERP-СИСТЕМЫ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ

Плешкова А. Д., студ., Алексеева Е. А., к.э.н., доц.

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

Реферат. В статье рассмотрены ERP-системы и возможности их использования для управления проектами в Республике Беларусь, приведены их характеристика, функции, основные преимущества и недостатки.

Ключевые слова: ERP-системы, управление проектом.

В современном мире, где технологии развиваются с беспрецедентной скоростью, эффективное управление проектами становится ключевым фактором успеха любого предприятия. Одним из наиболее важных инструментов, которые помогают организациям достигать своих целей, являются ERP-системы.

ERP-системы представляют собой комплексное программное обеспечение, которое интегрирует различные функциональные области управления предприятием, такие как финансы, закупки, производство, продажи и управление персоналом. В последние годы эти системы все больше используются для управления проектами, что позволяет организациям более эффективно координировать свои ресурсы и достигать своих целей.

Основные преимущества и недостатки ERP-систем представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Преимущества и недостатки ERP-систем для управления проектами

Преимущества	Недостатки
Централизованное управление. Вся информация о проекте сосредоточена в одной системе, что обеспечивает ее доступность и актуальность для всех участников.	Сложность внедрения. Внедрение ERP-системы может потребовать значительных усилий и времени на обучение персонала, переход на новые процессы и данных.
Улучшенная координация. ERP-системы обеспечивают более эффективное сотрудничество между участниками проекта, исключая дублирование работ и улучшая коммуникацию.	Недостаточная гибкость. Некоторые ERP-системы могут ограничивать гибкость и адаптируемость бизнес-процессов, что может затруднять адаптацию к изменяющимся требованиям компании.
Увеличение производительности. Автоматизация процессов и оптимизация ресурсов позволяют улучшить эффективность выполнения проектов и снизить риски.	Риск безопасности данных. Персональные и конфиденциальные данные организации могут стать более уязвимыми к утечкам информации и кибератакам.
Лучший контроль над проектами. Благодаря возможности мониторинга и анализа данных ERP-системы позволяют руководству принимать информированные решения для успешного завершения проектов.	Высокие затраты. Разработка, внедрение и поддержание ERP-системы может быть дорогим процессом, со связанными с этим высокими затратами.

Источник: [1].