

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА УПРАВЛЕНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Ирина Калиновская

[i-kalinovskaya@yandex.by](mailto:i-kalinovskaya@yandex.by)

Витебский Государственный Технологический Университет

Цифровизация бизнес-процессов приводит к необходимости трансформации управления человеческими ресурсами внутри организации. Это связано с тем, что цифровые технологии изменяют способы работы, поведение и ожидания сотрудников, а также требуют более гибкой и адаптивной организации бизнеса. [2, 4] Цифровизация и трансформация бизнес-процессов существенно влияют на управление человеческими ресурсами, принося новые возможности и вызывая изменения в применяемых подходах управления. [1, 3] К основным изменениям, происходящим в управлении человеческими ресурсами, относятся:

1. Автоматизация процессов управления персоналом, включает такие элементы как: электронная база данных, онлайн-системы найма и подбора персонала, корпоративные системы адаптации новых сотрудников, системы управления обучением, приложения сопровождения процесса принятия на работу и увольнения, системы управления производительностью, электронные системы управления рабочим временем и оплатой труда, системы управления отпусками и отсутствиями, электронные системы управления документами и делопроизводством.

2. Цифровой рекрутинг кандидатов – это онлайн-платформы поиска работы и поиска кандидатов, системы поиска сотрудников на основе их профилей в социальных сетях, ATS (ApplicantTrackingSystem), HR-аналитика, цифровые маркетинговые методы для привлечения кандидатов (контекстная реклама, поисковая оптимизация, социальные сети и т.д.), видео-интервью через видеоконференцию на платформах Zoom, Skype, MicrosoftTeams, GoogleMeet, инструменты, использующие искусственный интеллект для анализа данных и автоматического отбора кандидатов, цифровые инструменты предварительной оценки кандидатов, VR-инструменты.

3. Цифровые системы обучения и развития персонала, включающие: электронное обучение, системы управления обучением для отслеживания программ обучения и развития сотрудников, мобильное обучение, геймификация через включение игровых элементов в программы обучения и развития, виртуальная реальность и дополненная реальность для создания опыта обучения, инструменты поддержки производительности, которые помогают сотрудникам более эффективно выполнять свою работу (онлайн-руководства, базы знаний и чат-боты).

4. Развитие новой формы занятости - удаленной работы, а также командной работы на расстоянии. В качестве цифровых технологий для удаленной работы выделяют: средства видеоконференцсвязи, инструменты чата и обмена сообщениями (Slack, MicrosoftTeams, Skype), облачные решения для хранения данных (GoogleDrive, Dropbox, OneDrive), программное обеспечение для управления проектами (Trello, JIRA, Asana, Basecamp), онлайн-доски (Kanban) и совместные платформы для работы в режиме реального времени, инструменты для отслеживания времени и повышения производительности (RescueTime, Toggl, Clockify), виртуальные частные сети (VPN), программное обеспечение для удаленного рабочего стола (TeamViewer, LogMeIn).

5. Применение цифровых технологий для анализа и использования данных, о количественных и качественных характеристиках человеческих ресурсов - управление персоналом, отслеживание кандидатов, управление обучением, аналитика данных, онлайн-тестирование и анкетирование, электронная обработка документов, анализ

социальных сетей, руководство производительностью, управление вовлеченностью сотрудников, анализ настроений сотрудников, визуализация данных.

6. Развитие гибких методологий управления проектами. Их формирование связано с появлением новых инструментов и технологий - онлайн-платформы для совместной работы над проектом, автоматизация процессов управления проектом и анализа данных. Наиболее распространенными гибкими методологиями являются: Agile, Scrum, Kanban, Lean.

7. Формирование культуры инноваций и изменений - набора ценностей, принципов и практик, которые поощряют создание, разработку и внедрение новых идей и подходов в организации. К ее элементам относятся: поддержка риска и экспериментов, открытость и прозрачность, гибкость и адаптивность, командный подход и сотрудничество, признание и награды, обучение и развитие, лидерство и поддержка.

8. Появление новых профессиональных навыков и компетенций сотрудников. Работники, обладающие этими навыками, становятся ценными ресурсами организации. К компетенциям и навыкам, которые зародились или стали более важными в результате цифровизации относятся: аналитические, цифровые, гибкость и адаптивность, коммуникационные, работа в команде, творческие, знание бизнес-процессов, понимание потребителей, обучаемость, лидерство, креативность и инновационность.

9. Увеличение важности бренда работодателя и удовлетворенности сотрудников. С появлением социальных сетей и онлайн-обзоров, сотрудникам стало легче делиться своим опытом и мнениями об организациях, у них появилось больше возможностей найти новую работу, а у потенциальных кандидатов - проводить исследования и оценивать потенциальных работодателей.

10. Вовлечение сотрудников в процессы организации через взаимодействие с кадрами на регулярной основе при помощи социальных и внутрикorporативных сетей, других цифровых каналов для общения и предоставления соответствующей информации. Вовлечение сотрудников является важным аспектом управления персоналом, поскольку оно может привести к повышению производительности, лояльности, удовлетворенности и уменьшению текучести кадров.

#### **ЛИТЕРАТУРА**

1. Ванкевич Е.В., Калиновская И.Н. Изменение подходов к анализу конъюнктуры рынка труда в условиях цифровизации экономики (на примере текстильной промышленности Республики Беларусь) / Е.В. Ванкевич, И.Н. Калиновская // Известия высших учебных заведений. Технология текстильной промышленности. – 2022. - №5 (401). – С. 27-37. DOI 10.47367/0021-3497\_2022\_5\_27.
2. Kalinouskaya, I. Analysis of the possibility of applying the concept of "HR ZERO" by Belarusian organizations / Iryna Kalinouskaya // IV International Scientific and Practical Conference «Modern Management Trends and Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth» (MTDE 2022) on 15th – 16th April, 2022 at Institute of Digital Economics and Law (Ekaterinburg, Russia) - SHS Web of Conferences 141, 01018 (2022) - <https://doi.org/10.1051/shsconf/202214101018>.
3. Vankevich A., Kalinouskaya I. Better understanding of the labour market using Big Data / Alena Vankevich, Iryna Kalinouskaya // *Ekonomia i prawo. Economics and law* - Vol. 20 No. 3 (2021) - <https://doi.org/10.12775/EiP.2021.040>. – Pp. 677-692.
4. Vankevich A., Kalinouskaya I. Ensuring sustainable growth based on the artificial intelligence analysis and forecast of in-demand skills / A. Vankevich, I. Kalinouskaya // First Conference on

Sustainable Development: Industrial Future of Territories (IFT 2020).-E3SWeb Conf. –Vol.208, 2020. - <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202020803060>.

## **İQTİSADİYYATIN RƏQƏMSALLAŞDIRILMASININ TƏŞKİLATIN İNSAN RESURSLARININ İDARƏ EDİLMƏSİNƏ TƏSİRİ**

**İrina Kalinovskaya**

[i-kalinovskaya@yandex.by](mailto:i-kalinovskaya@yandex.by)

**Vitebsk Dövlət Texnologiya Universiteti**

İnsan resurslarının idarə edilməsində baş verən və biznes proseslərinin rəqəmsallaşdırılması və transformasiyası nəticəsində yaranan əsas dəyişikliklərin təhlili nəticəsində təşkilatlardakı dəyişikliklər vurğulanır və təsnif edilir: texniki (kadr idarəetmə proseslərinin avtomatlaşdırılması, işçilər haqqında məlumatların təhlili üçün rəqəmsal texnologiyalar, rəqəmsal işə qəbul, kadrların inkişafı və təliminin rəqəmsal sistemləri), idarəetmə proseslərinin çevrilməsi (uzaqdan, hibrid və komanda işi, çevik Layihə İdarəetmə metodologiyaları, işçilərin təşkilat proseslərinə cəlb edilməsi), işəgötürən markasının və işçi məmnuniyyətinin əhəmiyyəti) və insan resurslarının özlərini dəyişdirmək (işçilərin yeni bacarıq və sərişlələri, təşkilatda yenilik və dəyişiklik mədəniyyətinin formalaşması).

Materialların elmi yeniliyi, iqtisadiyyatın rəqəmsallaşdırılması şəraitində insan resurslarının idarə edilməsinin metodoloji aspektlərini inkişaf etdirmək üçün təşkilatın iş proseslərinin rəqəmsallaşdırılması və çevrilməsi nəticəsində yaranan insan resurslarının idarə edilməsindəki dəyişikliklərin, habelə müəyyən edilmiş dəyişikliklərin təsnifatının öyrənilməsindən ibarətdir.

## **THE IMPACT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY ON THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION**

**Irina Kalinovskaya**

[i-kalinovskaya@yandex.by](mailto:i-kalinovskaya@yandex.by)

**Vitebsk State Technological University**

As a result of the analysis of the main changes taking place in human resource management and caused by digitalization and transformation of business processes, the transformations in the organization are identified and classified: technical (automation of personnel management processes, digital technologies for analyzing employee data, digital recruiting, digital systems for personnel development and training), transformations of management processes (remote, hybrid and teamwork, flexible project management methodologies, employee involvement in organizational processes, the importance of the employer's brand and employee satisfaction) and changes in the human resources themselves (new skills and competencies of employees, the formation of a culture of innovation and change in the organization).

The scientific novelty of the materials consists in the study of changes in human resource management caused by digitalization and transformation of business processes of the organization, as well as the classification of the identified changes in order to develop methodological aspects of human resource management in the conditions of digitalization of the economy.

