

**ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ НА
ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ ¹**

**DIGITAL TECHNOLOGIES FOR
MANAGING SOCIAL RELATIONS
IN AN INDUSTRIAL ENTERPRISE**

Аннотация

В статье исследуется применение цифровых технологий в управлении персоналом современных предприятий. Описаны основные направления цифровизации в управлении человеческими ресурсами.

Ключевые слова:

менеджмент, цифровые технологии, искусственный интеллект, управление персоналом

Abstract

The article examines the use of digital technologies in personnel management of modern enterprises. The main directions of digitalization in human resource management are described.

Keywords:

management, digital technologies, artificial intelligence, personnel management

В последние десятилетия мир претерпевает значительные изменения, связанные с развитием цифровых технологий и научно-техническим прогрессом. Скорость, с которой происходят эти изменения, постоянно растет. Человеку становится все сложнее успевать за преобразованиями в науке, технологиях, экономике и социальной сфере.

В современном мире информационные технологии становятся все более популярными на различных предприятиях [0].

Происходящая в настоящее время четвертая промышленная революция меняет наше представление о производстве и заставляет нас изучать и применять разнообразные технологии для достижения поставленных целей и повышения конкурентоспособности предприятий. Так развитие цифровых технологий затрагивает не только сами производственные процессы, но и другие сферы деятельности, включая управление персоналом.

Цифровизация производства подразумевает переход от ручного управления человеком к полностью автоматизированному производству, которое управляется интеллектуальными системами и самостоятельно находит варианты решения

¹ Научный руководитель: Бикметов Е.Ю., Уфимский университет науки и технологий
Научный журнал «Бизнес и общество» №2 (42), 2024
СМИ Эл № ФС77-63304, ISSN 2409-6040

возникающих проблем, проводит анализ и выстраивает прогнозы без какого-либо вмешательства человека.

За последние годы цифровизация в промышленности преимущественно использовалась для управления производственными процессами.

Цифровизация производства включает следующие наиболее часто применяемые направления [0]:

1. Использование промышленного интернета.
2. Цифровые двойники.
3. Анализ больших данных.
4. Технологии искусственного интеллекта.
5. Использование интернета вещей.

Одна из основных целей цифровизации состоит в том, чтобы сделать процесс производства более гибким, способным к быстрым изменениям в современном мире и конкурентоспособным. За счет цифровизации предприятия способны проанализировать рынок и изменить текущие производственные процессы в соответствии с новыми факторами.

Примером применения цифровизации на промышленном предприятии за последнее время можно назвать внедрение технологии интернета вещей. Создание имитационной модели с использованием программного обеспечения помогло выявить «узкие места» в производственных операциях, которые ограничивают пропускную способность, и оптимизировать эти процессы. Система интернета вещей позволяет осуществлять мониторинг промышленного оборудования, подбирать решения для внутрицехового планирования, а также управлять ремонтом и обслуживать оборудование [0].

Еще одним примером применения цифровизации на предприятии является использование искусственного интеллекта для анализа статистики отказов станков, выявления их причин и дальнейшего подбора необходимой оснастки.

В наши дни особенно важно применять цифровые технологии в различных процессах управления, включая подбор и обучение персонала. Это связано с тем, что современные компании стремятся обеспечить производство квалифицированными кадрами.

Стремительное развитие цифровых технологий оказывает значительное влияние на различные сферы экономической деятельности и поведение потребителей.

Это, в свою очередь, отражается на методах управления, включая использование управленческих и других технологий в области человеческих ресурсов [0].

Последние десять лет наблюдается тенденция к автоматизации и роботизации различных процессов. Например, в сфере управления персоналом (HR) цифровые технологии помогают автоматически выполнять часто повторяющиеся задачи, такие как работа с большим количеством документов, подбор новых сотрудников, оценку индивидуального человеческого капитала организации, результативности инвестирования в него в условиях неопределенности [5, с. 317].

Цифровизация затрагивает все этапы управления персоналом [6]:

1. Подбор и прием персонала. Искусственный интеллект применяется для автоматизации процесса подбора персонала. Он помогает найти кандидатов, которые наилучшим образом соответствуют требованиям, указанным в их резюме. После первичного отбора кандидатов автоматизированные системы могут быть использованы для проверки их способностей и навыков на соответствие требованиям конкретной должности.

2. Адаптация. Важным аспектом является то, что новые сотрудники быстро погружались в корпоративную культуру. Для этого можно использовать круглосуточные чат-боты, которые позволят получить нужную информацию без участия живого оператора.

3. Развитие и обучение сотрудников. Включение искусственного интеллекта в управление обучением способствует разработке онлайн курсов, соответствующих потребностям работников и менеджмента.

4. Удержание сотрудников. Благодаря аналитике искусственного интеллекта становится возможным прогнозировать эмоциональное состояние сотрудников и своевременно устранять причины негативного состояния.

5. Оценка сотрудников, карьерное развитие. Прогностическая аналитика помогает выявить возможные трудности, с которыми может столкнуться сотрудник, и предлагает индивидуальный план обучени.

Например, на многих предприятиях уже существует своя внутренняя база данных по персоналу, в которой содержится вся информация о сотрудниках, как личные данные, так и информация об увольнениях или переводах и причины этого. Применение искусственного интеллекта в таких базах данных помогло бы вести статистический анализ персонала, делать прогнозы, исходя из полученных данных о

трудовых перемещениях сотрудников, выявлять основные причины увольнения или перевода и предлагать различные варианты исправления ситуации, не используя при этом человеческие ресурсы и экономя время, а также повышая производительность.

Конечно, новые HR-технологии помогают улучшить рабочие процессы и повысить эффективность работы персонала. Однако даже в этой сфере не обходится без проблем, связанных с автоматизацией и информатизацией организационных бизнес-процессов. Следует иметь в виду, что оперирование работниками информацией зависит от степени ее упорядоченности по отношению к управленческим процессам [7, с. 85].

К проблемам внедрения HR-технологий следует отнести следующие [8]:

1. Отсутствие комплексности в поиске, развитии персонала организации.
2. Неразработанная методология цифровизации процессов управления персоналом.
3. Приверженность менеджмента традиционным методам построения отношений с персоналом и нежелание идти на риски.
4. Дефицит информации о реальных запросах и потребностях работодателей.

Цифровизация в управлении персоналом становится важным элементом стратегии успешных компаний. Она не только повышает эффективность процессов, но и позволяет быстрее адаптироваться к изменениям в бизнес-среде, что дает конкурентное преимущество на рынке.

По прогнозам на 2024 год цифровизация в сфере подбора персонала будет активно развиваться. Внедрение новых технологий и инструментов позволит компаниям эффективнее подбирать сотрудников и улучшать качество отбора. В свою очередь это поможет достигать более высоких результатов в бизнесе.

Список использованных источников

1. Титкова М.В. Лидерство как перспективная технология управления человеческими ресурсами в условиях изменяющегося мира [Электронный ресурс] // Экономические исследования и разработки. – 2023. – № 2. – С. 31-35. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50455822_66973397.pdf (дата обращения: 18.04.2024).

2. Цифровизация промышленности: задачи, преимущества внедрения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://adeptik.com/blog/cifrovizaciya-promyshlennosti/> (дата обращения: 19.04.2024).

3. Цифровизация предприятия. Какие результаты, и сколько экономят компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/future/1128114-cifrovizaciya-predpriyatiya-kakie-rezultaty-i-skolko-ekonomyat-kompanii-tri-primera> (дата обращения: 19.04.2024).

4. Сайфуллина Л.Д. Цифровые технологии в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Информационные технологии в моделировании и управлении: подходы, методы, решения. Материалы II Всероссийской научной конференции с международным участием. В 2 частях. – 2019. – С. 472-476. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_39542289_91114480.pdf (дата обращения: 20.04.2024).

5. Богатырёва М.Р., Бикметов Е.Ю., Филиппова Е.С., Мельникова А.С. Обзор подходов к оценке человеческого капитала в условиях экономической неопределенности // Евразийский юридический журнал. – 2023. – № 10 (185). – С. 317-320.

6. Цифровые технологии контроля персонала в современных организациях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/cifrovye_tehnologii_kontrolya_personala_v_sovremennyh_organizacijah/ (дата обращения: 20.04.2024).

7. Бикметов Е.Ю., Амирханова Л.Р. Опыт междисциплинарного исследования внутриорганизационной коммуникационной политики // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2020. – № 2. – С. 85-98.

8. Каких инструментов не хватает рекрутерам и эйчарам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://potok.io/blog/hr-overview/hr-tech-problems/> (дата обращения: 20.04.2024).