

**ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ НА  
ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ <sup>1</sup>**

**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

<sup>1</sup> 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](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](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/](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).