

Л. П. Ермалович

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, ermalovichl@mail.ru

ЗАДАЧИ HR В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Цифровая трансформация и искусственный интеллект усложняют задачи, стоящие перед HR-специалистами. Им приходится выполнять новые функции. Использование цифровых технологий при формировании и развитии кадрового состава организации требует новых навыков. Задача HR заключается в том, чтобы подобрать сотрудника, личные качества которого соответствуют корпоративной культуре организации, а также использовать искусственный интеллект в обучении персонала. Необходимо развивать нестандартность и системность мышления, гибкость, динамизм.

Ключевые слова: *цифровая трансформация, информационные технологии, HR-специалист, искусственный интеллект, подбор персонала*

L. Yermalovich

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, ermalovichl@mail.ru

TASKS OF HR ARE IN DIGITAL ECONOMY

Digital transformation and artificial intelligence complicate tasks standing before HR specialists. They have to execute new functions. Using of digital technologies for forming and development of skilled composition of organization, requires new skills. The task of HR consists in that, to pick up an employee the personal qualities of that correspond to the corporate culture of organization. Also to use artificial intelligence in educating of personnel. It is necessary to develop non-standardness and thinking system, flexibility, dynamism.

Keywords: *digital transformation, information technologies, HR specialist, artificial intelligence, selection of personnel*

Вопросы цифровой трансформации экономики в современном обществе чрезвычайно актуальны. Развитие цифровых технологий меняет существующие бизнес-модели и относится к приоритетным задачам экономической политики государства. Цифровая трансформация рассматривается международным сообществом как один из важнейших факторов экономического роста, улучшения качества товаров и услуг, повышения конкурентоспособности, т. к. приводит к модернизации существующих и возникновению новых бизнес-процессов. Цифровизация прочно входит в нашу повседневную жизнь. По прогнозам аналитиков, в течение ближайших 15 лет 40 % работ будет автоматизировано, заменено искусственным интеллектом или роботизировано, и обычные люди будут иметь больше коммуникаций с роботами, чем со своими близкими [1, с. 278]. Развитие информационных технологий, их стремительное проникновение в сферу экономики, производства, бизнеса, привели к возникновению нового вида коммуникационного взаимодействия – цифровые коммуникации. Управление ими требует выработки качественно новых методов, направленных на взаимодействие внешних и внутренних процессов в цифровой среде.

Жесткая регламентация не самый эффективный метод управления. Сегодня практика показывает, что сетевые структуры оказываются более успешными. Создание практически автономных подразделений, взаимодействующих по сетевому принципу или на основе матричных структур, становится все более распространенными. От жестких иерархических структур управления организации переходят к новому формату. Это рабочие группы, командная работа, проектный подход, и здесь важны навыки межличностного взаимодействия.

Трансформация бизнес-процессов предполагает их упрощение, что способствует повышению производительности, т. к. уменьшает хаос и усиливает взаимодействие, помогает планировать работу, своевременно узнавать потребности клиентов, но при этом важно понимать, что это в первую очередь изменение мышления. Преобразования требуют нестандартного мышления, активных действий, т. к. сегодня нет готовых решений и идей. Не все это понимают и не все готовы к таким изменениям. Известно, что все новое вызывает сопротивление из-за действия привычки и необходимости выхода из «зоны комфорта».

Менеджеры, ученые, бизнес-лидеры задумываются о необходимости реагирования на происходящие изменения, связанные с цифровой трансформацией. Трансформация это комплекс изменений, которые начинаются сверху и не происходят сами по себе. Нужно сотрудникам помочь вписаться в этот процесс, обучить их терпению и коммуникациям.

Происходящие изменения усложняют задачи, стоящие перед HR-специалистами, им придется выполнять новые функции. Например, осуществление комплексного анализа компании и ее действующей бизнес-модели с точки зрения влияния новых технологий, т. к. полученная информация необходима для выполнения в первую очередь задач подбора персонала. Подбор персонала усложняется, т. к. на него повлияли социальные сети, HR-бренд, внутренние коммуникации. Речь идет и об использовании цифровых технологий при формировании кадрового состава организации.

Подбор персонала с помощью искусственного интеллекта (ИИ) возможен и нужен для многих процессов. Можно с его помощью изучить резюме, профессиональные данные кандидатов и в зависимости от стоящих перед организацией задач система, основанная на искусственном интеллекте, из огромного числа данных выберет нужных кандидатов. Но узнать, какими реально знаниями, навыками и умениями обладает кандидат, поможет только собеседование. Роботизация собеседований возможна на немногие операционные позиции, где прописан регламент работы, сформулированы требования.

Переход к максимальной цифровизации все равно оставляет место для человека. Кандидат пока охотнее будет общаться с человеком, чем с компьютерным устройством. Собеседование проводится для того, чтобы понять, что говорит кандидат и соответствует ли это тому, что написано в резюме. Специалисты рекомендуют получить информацию о кандидате до собеседования, собрать рекомендации, посмотреть его присутствие в социальных сетях, которые являются бесценным источником информации. Опытные HR-специалисты уже с первых минут могут понять, впишется ли кандидат в культуру организации, но чтобы лучше узнать его профессиональные навыки, опыт, важно задавать правильные вопросы. И здесь лучше услышать факты, цифры, конкретные проекты. HR-специалисту кандидаты расскажут намного больше. Во многих организациях широко практикуется собеседование, на котором сразу присутствуют все заинтересованные лица. Руководители могут сразу подобрать именно в свой отдел нужного сотрудника.

HR приходится сталкиваться с анализом больших данных, собирать и анализировать информацию о сотрудниках. Применение искусственного интеллекта во много зависит от того, кто его создавал, кто формировал критерии отбора. А поскольку процесс разработки таких технологий ИИ пока развивается, и это может длиться еще достаточно долго, то пока кандидаты отдают предпочтение общению с людьми, а не роботам.

В связи с тем, что в свое время управление персоналом перешло от чисто экономических методов к социально-психологическим, на первый план выходит умение выстраивать межличностные отношения. И здесь задача HR заключается в том, чтобы подобрать сотрудника, личные качества которого соответствуют тем, которые нужны организации в конкретное время. Может оказаться, что новый специалист, работавший в другой сфере, был отличным работником, а в вашей организации оказался не столь выдающимся и эффективным.

В ближайшем будущем HR-специалистам придется работать с представителями нового поколения Z, для которого общение в формате социальных сетей является нормой, которое воспитывается в информационном обществе. Живое общение для этого поколения является дефицитом [2]. Поколение Z первое по-настоящему цифровое поколение, родившееся во время глобализации, в новой культуре. В их воспитании большое внимание уделяется вопросам безопасности, защите от внешних и внутренних угроз, что мешает формированию устойчивого представления о современном им мире, осознанию своего места в обществе. Такая личность становится не приспособленной к жизни и замкнутой. Все шире используются внутренние коммуникации в виде блогов, общения между коллегами. Поколение Z требует совершенно новых подходов к управлению, с ними надо взаимодействовать, они сами ищут способы реализации своих стремлений. HR-специалистам приходится объяснять руководителям, что не стоит самому решать все вопросы и навязывать свое видение сотруднику, т. к. это снижает инициативность и мотивацию сотрудников. А вот научить персонал думать, формировать собственную позицию и принимать самостоятельно решения и есть задача руководителя.

Возможности искусственного интеллекта широко могут использоваться в обучении персонала, развитии карьеры, оценке эффективности, вовлечении, в работе с удаленными сотрудниками. Организации стараются сами обучать, растить у себя штат, но не всегда есть специалисты, которые умеют это делать. Необходимо сместить вектор самообразования в сторону новых трендов и технологий иначе процесс трансформации затянется надолго. Сегодня необходимо развивать нестандартность и системность мышления, гибкость, динамизм. При решении деловых задач эмоциональное взаимодействие зачастую становится более результативным, чем использование руководителем аналитических способностей. Использование эмоционального интеллекта прослеживается в управлении персоналом и при создании корпоративной культуры, где он превращается в капитал. Грамотное применение эмоционального интеллекта решает сложные задачи. Как считают специалисты, эмоциональный интеллект вдвое более значим для менеджеров, чем сумма технических умений и интеллекта, а эффективность их работы на 90 % зависит от эмоционального интеллекта [3, с. 93–99].

Требуется планомерная работа с персоналом, его обучение и усиление *digital*-профессионалами. Быстрое изменение возникающих новых задач становится стимулом для развития собственной компетентности. Все большую популярность будет набирать коучинговый стиль обучения, целью которого и является обучение персонала думать и самостоятельно принимать решения.

В основе XXI в. лежит интеллектуальная цифровая инфраструктура, и пути назад нет и это надо понять всем. HR-специалистам необходимо оперативно реагировать на происходящие изменения, связанные с цифровой трансформацией. Процессы, происходящие в мировом сообществе, не могут пройти мимо, появляются проблемы, риски и неопределенность. Необходимо не только приспосабливаться к изменениям, но и вырабатывать механизмы управления, которые будут способны к развитию и воздействию на них.

Список использованных источников

1. Феофанова, О. Ю. Лидерство в эпоху цифровой трансформации / О. Ю. Феофанова // Менеджмент сегодня. – 2019. – № 4. – С. 276–282.
2. Ермалович, Л. П. Изменение подходов к подготовке HR в условиях цифровой трансформации / Л. П. Ермалович // Актуальные проблемы бизнес-образования : XVIII Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25–26 апр. 2019 г. : сб. ст. / редкол.: П. И. Бригадин [и др.]. – Минск : Институт бизнеса БГУ, 2019. – С. 80–84.
3. Стрижакова, Е. Н. Эмоциональный капитал: ключевой фактор предпринимательства в XXI веке / Е. Н. Стрижакова, Д. В. Стрижаков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 6. – С. 93–99.

УДК 331.1+004.89

И. Н. Калиновская

*Витебский государственный технологический университет,
Витебск, Беларусь, i-kalinovskaya@yandex.by*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА С ПРИМЕНЕНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Основное внимание уделяется изучению способов применения социальных данных в качестве источников информации о кандидатах на должность и подбору компьютерных технологий, позволяющих накапливать, анализировать и применять сведения из социальных сетей для проверки кандидата на соответствие требованиям должности.

Ключевые слова: *технология People Data, социальные данные, управление человеческими ресурсами, подбор персонала, искусственный интеллект*

I. Kalinouskaya

Vitebsk State Technological University, Vitebsk, Belarus, i-kalinovskaya@yandex.by

MODERN ARTIFICIAL INTELLIGENCE RECRUITMENT TECHNIQUES

The aim of this research is to study the ways of applying social data as sources of information about candidates for a position and selection of computer technologies that allow accumulating, analyzing and applying information from social networks to check the candidate for compliance with the requirements of the position.

Keywords: *People Data technology, social data, human resources management, personnel selection, artificial intelligence*