

Литература

1. Askarov, A.A., Stovba, E.V., Askarova, A.A. Ecological and economic evaluation of using arable land in the Republic of Bashkortostan // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. – 2019. – Vol. 274. – P. 012095.
2. Gusmanov, R.U., Kuznetsova, A.R., Stovba, E.V., Avzalov, M.R. Newparadigm Of The Economic Development Of The Regional Rural Territories // International Scientific and Practical Conference on Contemporary Issues of Economic Development of Russia: Challenges and Opportunities (CIEDR 2018): The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences. – 2019. – Vol. 59. – P. 206–217.
3. Cahyaningsih, E., Sensuse, D.I., Arymurthy, A.M., Wibowo, W.C. NUSANTARA: A New Model of Knowledge Management in Government Human Capital Management // Procedia Computer Science. – 2017. – Vol. 124. – P. 61–68.
4. Xu Y., Li A. The relationship between innovative human capital and interprovincial economic growth based on panel data model and spatial econometrics // Journal of Computational and Applied Mathematics. – 2020. – Vol. 365. – P. 112381.
5. Qadri, F.S., Waheed, A. Human capital and economic growth: A macroeconomic model for Pakistan // Economic Modelling. – 2014. – Vol. 42. – P. 66–76.
6. Thakurata, I., D'Souza, E. Child labour and human capital in developing countries – A multi-period stochastic model // Economic Modelling. – 2018. – Vol. 69. – P. 67–81.
7. Choi K.-H., Shin, S. Population aging, economic growth, and the social transmission of human capital: An analysis with an overlapping generations model // Economic Modelling. – 2015. – Vol. 50. – P. 138–147.



АНАЛИЗ КЛЮЧЕВЫХ АСПЕКТОВ И ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ ПРОЦЕССОВ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Калиновская И.Н.,

кандидат технических наук,

Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь

Цифровая трансформация коренным образом меняет подходы к управлению человеческими ресурсами в современных организациях. Для понимания масштабов этих изменений необходим всесторонний анализ ключевых аспектов и факторов, определяющих трансформацию HR-процессов. Данное исследование позволяет выявить основные тенденции и закономерности внедрения цифровых технологий в области управления человеческими ресурсами, оценить их влияние на эффективность HR-функции в целом.

В ходе исследований выявлены ключевые аспекты и факторы влияния цифровизации на управление человеческими ресурсами.

Технологические аспекты: внедрение сквозных цифровых технологий в HR-процессы, применение облачных и мобильных технологий, использование больших данных в аналитике человеческих ресурсов, внедрение систем искусственного интеллекта в рекрутинг и обучение, применение технологий виртуальной и дополненной реальности в обучении персонала.

Экономические аспекты: потребность в навыках работы с цифровыми технологиями, рост гибких и удаленных форм занятости, необходимость инвестиций в переобучение сотрудников, повышение спроса на креативные и «неавтоматизируемые» навыки.

Социальные аспекты: трансформация коммуникаций и социальных взаимодействий, изменение организационной культуры организаций, повышение роли удаленных и виртуальных команд, формирование цифровой культуры и этики.

Психологические аспекты: психологическая адаптация к удаленному формату работы, мотивация и вовлеченность в цифровой среде, восприятие сотрудниками новых технологий, потребность в более гибких компетенциях.

Правовые аспекты: регулирование удаленной занятости, защита персональных данных, обеспечение электронного документооборота, юридическое сопровождение автоматизации процессов управления человеческими ресурсами.

Путем синтеза факторов в разрезе технологических, экономических, социальных, психологических и правовых аспектов сформирован список наиболее значимых факторов, воздействующих

на управление человеческими ресурсами в цифровую эпоху. Для установления взаимосвязей между выявленными аспектами и факторами трансформации управления человеческими ресурсами проведено интерпретационное структурное моделирование [1] и построен направленный граф, визуализирующий их взаимодействие (см. рисунок).

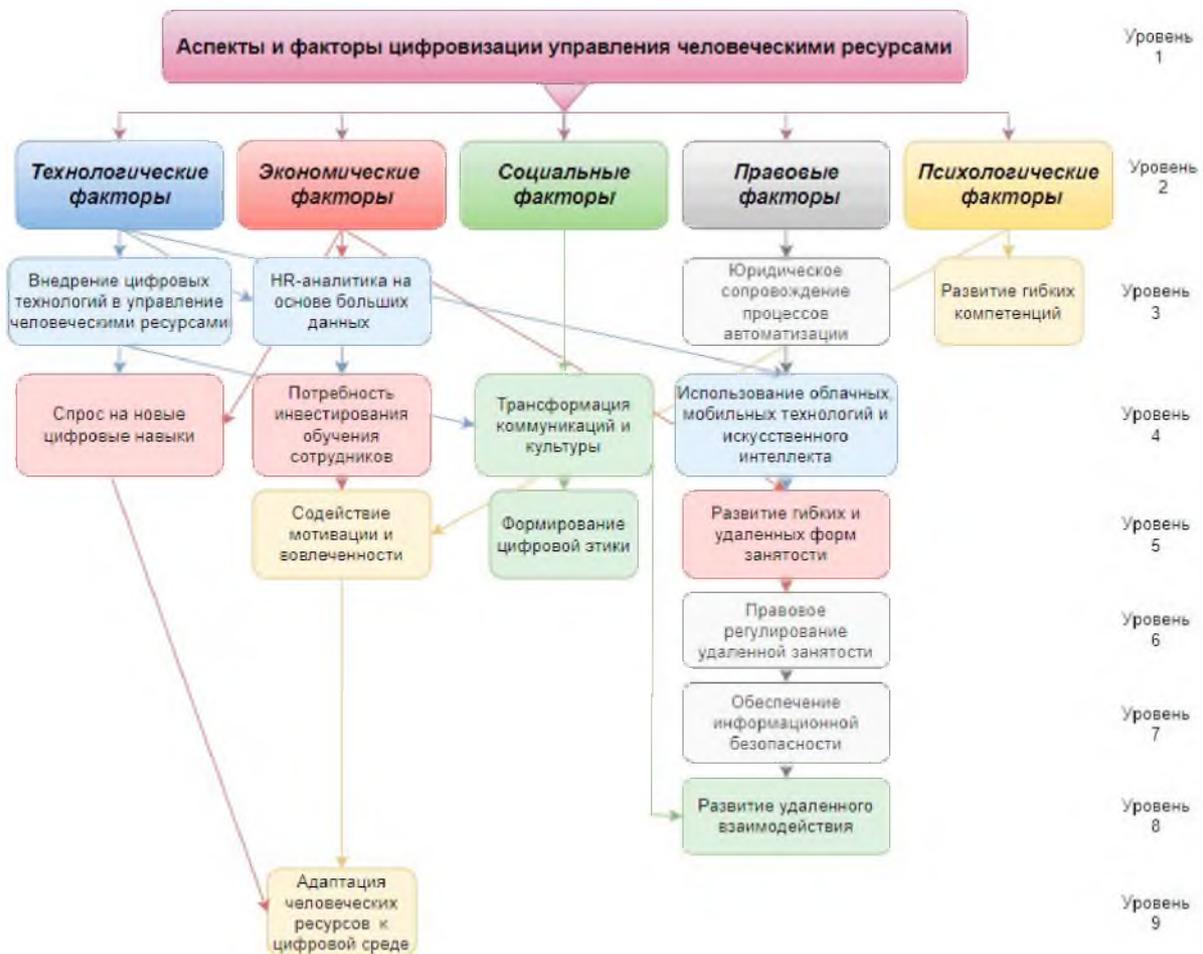


Рис. Итоговая модель интерпретационного структурного моделирования взаимодействия аспектов и факторов трансформации управления человеческими ресурсами

При анализе итоговой модели интерпретационного структурного моделирования выявлены базовые факторы: развитие удаленного взаимодействия, формирование цифровой этики, адаптация человеческих ресурсов к цифровой среде, развитие гибких компетенций.

Установлена множественность взаимосвязей между аспектами и факторами цифровизации управления человеческими ресурсами: тесная взаимосвязь между технологическими и экономическими факторами (внедрение технологий влияет на формирование спроса на новые навыки и инвестиции в обучение), взаимодействие технологических и правовых факторов (необходимо юридическое сопровождение процессов автоматизации), взаимосвязь технологических, социальных, правовых и психологических факторов (для развития удаленного взаимодействия), влияние HR-аналитики, основанной на технологических факторах, на экономические, социальные и психологические аспекты.

Сформирована концепция управления человеческими ресурсами в цифровую эпоху: цифровая трансформация выдвигает необходимость комплексного подхода к управлению человеческими ресурсами, интегрирующего технологические, экономические, правовые, социальные и психологические аспекты, обуславливает необходимость эволюции концепции управления человеческими ресурсами в направлении большей ориентации на развитие человеческого потенциала через цифровые технологии, рассматриваемые как инструмент оптимизации HR-процессов и как средство расширения возможностей сотрудников и развития самой организации; при этом приоритетным направлением является внедрение новых технологий, формирование цифровой культуры, развитие гибких компетенций, обеспечение благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого сотрудника.

Литература

1. Калиновская, И.Н. Определение ядра компетенций HR-специалистов, траектории их профессионального роста на основе интерпретационного структурного моделирования / Калиновская И.Н. // Социально-трудовые исследования. – 2022. – №4(49). – С. 174–184. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-49-4-174-184.



АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ОБСЛУЖИВАНИЕМ И РЕМОНТОМ ТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ

Климов Ю.В.,

*кандидат технических наук, доцент,
Белорусский национальный технический университет, г. Минск*

Для повышения эффективности результатов хозяйственной деятельности организации целесообразно использовать автоматизированную систему управления (АСУ) производством. С помощью автоматизированной системы управления возможно создание такой организации обслуживания и ремонта транспортных средств, при которой использование трудовых, материальных и финансовых ресурсов будет оптимальным, а простой технологического оборудования – минимальными.

Внедрение АСУ с использованием технических средств, экономико-математических методов и систем управления дает возможность определить оптимальную стратегию обслуживания и ремонта транспортных средств, концентрацию объемов работ и технологического оборудования для специализации производства ремонтных работ.

В результате анализа прикладного программного обеспечения для использования в условиях автосервиса с учетом ряда критериев, широкого распространения и возможностей был выбран программный продукт «1С:Предприятие 8. Автосервис». Программный продукт «1С:Предприятие 8. Автосервис» предназначен для автоматизации оперативного и управленческого учета в организациях автосервиса, автомойках, станциях технического обслуживания, основной деятельностью которых является оказание услуг по обслуживанию и ремонту транспортных средств.

Основные возможности прикладного программного обеспечения:

- встроенная CRM, ведение базы клиентов, фиксация всех контактов и коммуникации с клиентами, воронка продаж, ABC/XYZ-анализ продаж, анализ лидеров, клиентской базы, эффективности работы менеджеров;
- использование необходимых для автосервиса справочников – моделей автомобилей, нормо-часов, видов ремонта, интеграция с каталогами работ и нормами времени;
- предварительная запись клиента и планирование загрузки автосервиса;
- учет выполнения работ документом «Заказ-наряд», включающий прием автомобиля, передачу автомобиля в цех, выполнение дефектовки, подбор запасных частей, распределение исполнителей работ, выдачу готового автомобиля клиенту;
- учет принятых автомобилей на территории организации, в цехах, на стоянках;
- поэтапное выполнение работ (оформление заявки, ожидание, выполнение обслуживания и ремонта, закрытие заказ-наряда);