

тельности по сравнению традиционными организационными формами в Республике Беларусь.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Котляров, Д. И. Электронные предприятия: проблемы терминологии и классификации [Электронный ресурс] / Д. И. Котляров // Прикладная информатика. – 2011. – № 4 (34). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnyue-predpriyatiya-problemy-terminologii-i-klassifikatsii>. – Дата доступа: 02.04.2022.

2. Борщёв, Е. Г. Электронное предприятие: организационные принципы и проблемы развития в условиях РФ [Электронный ресурс] / Е. Г. Борщёв, А. А. Миролюбов. – Режим доступа: <https://elib.spbstu.ru/dl/008063.pdf/download/008063.pdf#>. – Дата доступа: 02.04.2022.

УДК 331.108

ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ИМ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

Чеботарева О.Г., ст. преп., Заяц А.П., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

На основе исследования материала в области управления персоналом складывается общее представление о том, что данное направление является достаточно изученным, теоретически структурированным и фундаментально проработанным, что позволяет составить общую концепцию об управленческих основах различных направлений HR-менеджмента [1]. Однако в рамках управления человеческим капиталом менеджеры различного уровня и специализации должны выбрать наиболее оптимальную методику из широкого круга имеющихся для решения конкретных целей и задач или разработать свою оригинальную методику. С этим, как правило, возникают определенные сложности, поскольку существующее многообразие предлагаемых решений зачастую трудно укладывается в конкретную управленческую ситуацию, особенно в условиях цифровизации экономики.

В настоящее время анализ и систематизация процессов управления трудовой деятельностью персонала в условиях цифровой экономики связан, в первую очередь, с разрывами (отставанием) в процессах управления деятельностью организации, с формированием новой цифровой среды, появлением новых требований к организации труда и мотивации персонала. Современная цифровая среда формирует новую логику и разрабатывает новые технологии в управлении трудовой деятельностью персонала, способствует совершенствованию процессов управления как организацией в целом, так и отдельными бизнес-процессами.

Цифровизация пронизывает все аспекты управления человеческими ресурсами

от поиска и найма сотрудников до отслеживания качества процессов управления, показателей эффективности их трудовой деятельности, формирования индивидуальной траектории развития и обучения. Все это требует внедрения инноваций в процессы управления трудовой деятельностью персонала непосредственно через переход к цифровым технологиям и автоматизированным и экспертным системам, создание систем обработки больших массивов данных, виртуальное обучение сотрудников, обеспечение дистанционного формата работы, электронного документооборота, применение искусственного интеллекта.

В связи с этим функциональный подход к управлению трудовой деятельностью персонала в условиях цифровизации предполагает исследование процессов управления и их качества с позиции требований внешней среды и ресурсных возможностей внутренней среды.

При анализе современных подходов в управлении персоналом следует уделить внимание работе Реймарова Г. А. «Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда» [2], которая посвящена методологии и практике использования компьютерных систем, предназначенных для комплексной оценки качества труда руководителей и специалистов промышленности, в том числе в научно-производственной сфере. Методология и философия комплексной оценки деятельности персонала ориентирована на отечественную специфику трудовых ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лукичева, Л. И. Управление персоналом / Л. И. Лукичева. – Москва: Омега–Л, 2019. – 532 с.
2. Реймаров, Г. А. Комплексная оценка персонала: Инженерный подход к управлению качеством труда / Г. А. Реймаров. – Москва: Издательство ЛКИ, 2020. – 476 с.

УДК 338.4:614.2

ЦИФРОВИЗАЦИЯ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

Веренич Г.Д., ст. преп., Рагозик А.Д., студ.
*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Здравоохранение – отрасль деятельности государства, целью которой являются организация и обеспечение доступного медицинского обслуживания населения. Это деятельность по организации и оказанию медицинской помощи, обеспечению санитарно-эпидемического благополучия населения, проведению медицинской экспертизы, осуществляемая юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь [1].

Здравоохранение, как и IT-отрасль, достаточно быстро и динамично развивается. Внедряются новые современные технологии диагностики и лечения, которые прошли клинические подтверждения. Меняется стратегия от спасения к сохранению жизни, повышается доступность медицинской помощи.