

DOI:10.26104/NTTIK.2023.52.23.040

Козлова Е.П., Романовская Е.В., Цымбалов С.Д.

КАДРЛАРДЫ ТАНДООДО САНАРИПТИК ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ
КОЛДОНУУНУН КӨЙГӨЙЛӨРҮ ЖАНА КЕЛЕЧЕКТЕРИ

Козлова Е.П., Романовская Е.В., Цымбалов С.Д.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

E. Kozlova, E. Romanovskaya, S. Tsymbalov

PROBLEMS AND PROSPECTS OF THE USE OF DIGITAL
TECHNOLOGIES IN STAFF SELECTION

УДК: 338.5

Бул макалада ишканага кызматкерлерди тандоодо санариптик технологияларды өнүктүрүүнүн көйгөйлөрү жана келечеги талкууланат. Эмгек рыногу тынымсыз өзгөрүп тургандыктан, санариптик технологияларды колдонууга кескин муктаждык бар. Кадрларды издөө учурунда колдонууда, колдонууда, чечим кабыл алууда көптөгөн көйгөйлөр келип чыгышы мүмкүн. Ошондуктан, макалада санариптик технологияларды колдонуунун мүмкүн болгон көйгөйлөрү жана аларды чечүү жолдору берилген. Рынок экономикасынын шартында ийгиликтүү уюштуруунун факторлорунун бири кадрларды башкаруунун эффективдүү системасы болуп саналат. Макалада башкаруу иш-аракети деген эмне деген суроо, ошондой эле стимул ыкмаларын колдонуу каралат. Санариптик технологияларды колдонуу компаниянын ийгилигине оң таасирин тийгизет, бирок санариптик технологияларды сарамжалдуу пайдалануу жана колдонуу жөнүндө унутпаңыз деген тыянак чыгарылды.

Негизги сөздөр: HR-автоматташтыруу, менеджер, персонал, уюм, санариптик технологиялар, HR-чөйрөсү.

В данной статье рассматриваются проблемы и перспективы развития цифровых технологий в подборе сотрудников на предприятие. В связи с тем, что рынок труда постоянно меняется, возникает резкая необходимость в использовании цифровых технологий. Во время поиска персонала могут возникнуть множество проблем в использовании, применении, принятии решения. Поэтому в статье приведены возможные проблемы использования digital-технологий и пути их решения. В условиях рыночной экономики, одним из факторов успешной организации является эффективная система управления персоналом. В статье рассмотрен вопрос о том, что такое управленческая деятельность, а также применение методов стимулирования. Сделан вывод о том, что использование цифровых технологий благоприятно влияет на успешность фирмы, однако не стоит забывать о рациональном использовании и применении digital-технологий.

Ключевые слова: HR-автоматизации, руководитель, персонал, организация, цифровые технологии, HR-сфера.

This article discusses the problems and prospects for the development of digital technologies in the selection of employees for an enterprise. Due to the fact that the labor market is constantly changing, there is a sharp need for the use of digital technologies. During the search for personnel, many problems can arise in the use, application, decision-making. Therefore, the article presents the possible problems of using digital technologies and ways to solve them. In a market economy, one of the factors for a successful organization is an effective personnel management system. The article deals with the question of what is management activity, as well as the use of incentive methods. It is concluded that the use of digital technologies has a positive effect on the success of the company, but do not forget about the rational use and application of digital technologies.

Key words: HR-automation, manager, staff, organization, digital technologies, HR-sphere.

Введение. Развитие цифровой экономики в нашем государстве напрямую зависит от развития нескольких факторов, таких как экономический, инновационный, образовательный и научно-технический. В результате развития экономических факторов в формировании цифровых технологий произошли существенные изменения, которые движут весь процесс производства в любой сфере нашей жизни. В условиях рыночной экономики, одним из факторов успешной организации является эффективная система управления персоналом [3,6,8]. Вследствие чего нужно учитывать, что от развития цифровых технологий зависит благополучная управленческая деятельность (рис. 1).

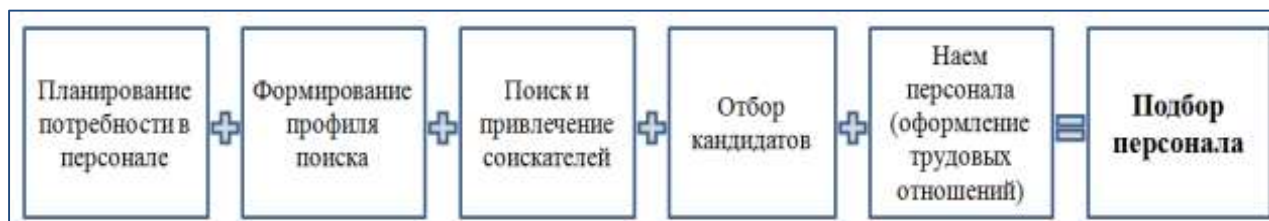


Рис. 1. Суть подбора персонала.

Основная часть. От работы персонала зависит судьба и жизнь организации. Управленческая деятельность или управление персоналом (HR-сфера) является главнейшим звеном на любом предприятии и в любой организации, какой бы она не была - крупной или мелкой. В результате качественно подобранного персонала можно судить об успешности фирмы. Управление персоналом представляет собой область деятельности руководителя и подчиненных, а также взаимодействие технологических процессов [1,2].



Рис. 2. Система управления человеческими ресурсами.

HR-сфера основана на влиянии цифровых технологий. Основными достижениями данного влияния является: доступность данных для каждого сотрудника, систематизация рабочего процесса и оснащение объективности. Но несмотря на ряд плюсов есть минусы, которые оказывают ряд сложностей от внедрения HR-автоматизации. Рассмотрим их более подробно.

Для того, чтобы внедрить в организацию автоматизированную управленческую деятельность, чтобы она работала идеально, необходимо не мало вложиться. В этом случае стоит понимать на что вы идете и учитывать все потери, чтобы они были целесообразны [4,11].

При внедрении автоматизированной управленческой деятельности могут произойти технические ошибки. Необходимо грамотно форматировать план работы, продумывать все нюансы.

Исходя из предыдущего пункта, в процессе переоценки результата могут возникнуть трудности от внедрения HR-автоматизации.

В сфере автоматизации управления деятельностью организации у штатного персонала могут возникнуть недоверие и безответственное отношение к

работе.

Для того, чтобы избежать данных минусов стоит тщательно продумывать план, каждую его деталь. Для того, чтобы у персонала не возникло сомнений в эффективности внедрения инновационных методов управления, следует стимулировать сотрудников, посредством премирования и других методов [5,7].

Внимание руководителя к разработке и совершенствованию мотивации персонала и стимулирующей системы оплаты труда может обеспечить повышение трудового потенциала работников, тем самым повысив конкурентоспособность организации. Во-первых, работники хорошо знают востребованность своих услуг на рынке труда; во-вторых, люди нацелены на труд для удовлетворения своих потребностей, а в современных условиях, в бюджетных организациях низкая оплата труда и часто не соответствует показателям по региону; в-третьих, повышение должностных окладов компенсируется за счет сокращения выплат стимулирующего характера. Все это приводит к противоречиям между работником и работодателем, что существенно влияет на отношение к работе [9,12,13].

В связи с этими обстоятельствами, типовая система стимулирования труда теряет свое значение и

просматривается актуальность разработки новых мотивирующих и стимулирующих механизмов.

Система мотивации и стимулирования персонала способствует сохранению высокопрофессиональных сотрудников, сохранению дисциплины, а также увеличению производительности процесса производства. Успешное использование данной системы способствует успешности производственной деятельности организации и тем самым снижению конкуренции на рынке труда [10].

В связи с тем, что цифровые технологии набирают популярность, не стоит забывать, что успешность фирмы зависит от способностей человека. Ведь умение находить выход в нестандартных ситуациях и находить индивидуальный подход к какой-либо ситуации – это является весомым основанием в сохранении людей в той или иной должности.

Заключение. В настоящее время при подборе персонала в первую очередь работодатель спрашивает об умении владения каких-либо программ, так как цифровые технологии очень тесно связывают нас с трудовой деятельностью. В зависимости от сферы деятельности организации и ее размера, штата работников можно судить о потребности применения информационных технологий. Если штат сотрудников в организации достаточно большой, то востребованность цифровыми технологиями достаточно высока, так как использование digital-технологий в подборе и отборе персонала почти всегда постоянная. Если же штат менее 100 человек на фирму, то потребности в дорогостоящих технологиях будет не разумным, фирма может использовать традиционные способы подбора и отбора персонала при помощи рекрутинга.

Таким образом, подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод о том, что применение цифровых технологий в организации в процессе подбора и отбора персонала оказывают благоприятное воздействие на успешность предприятия, тем самым позволяет поднять результативность экономической деятельности. Стоит заметить, что благоприятное воздействие и влияние на подбор и отбор персонала за-

ключается в профессиональном и компетентностном использовании работодателем цифровых технологий.

Литература:

1. Андрияшина Н.С., Романовская Е.В., Ражова Н.А., Сергеева Д.С. Развитие производственного потенциала промышленного предприятия // Экономика и предпринимательство. 2018. №8 (97). С. 917-922.
2. Балдин К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. - М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2017. – 495 с.
3. Бараненко С.П. Антикризисное управление: учебно-методический комплекс / С.П. Бараненко, М.Н. Дудин и др. - М.: Элит, 2016. - 316 с.
4. Бердникова Л.Ф. Финансовый анализ: понятие и основные методы / Л.Ф. Бердникова, С.П. Альдебенева. - М.: Юнити, 2017. - 384с.
5. Бизнес-модели в управлении устойчивым развитием предприятий: учебник / А.Д. Бобрышев, В.М. Тумин, К.М. Тарабрин [и др.]; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. А.Д. Бобрышева, д-ра экон. наук, проф. В.М. Тумина. - М.: Инфра-М, 2019. – 289 с.
6. Виноградова С.Н. Коммерческая деятельность. / С.Н. Виноградова. - М.: Финансы и статистика, 2016. - 468 с.
7. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии / В.А. Винокуров. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2016. – 160 с.
8. Кузнецов В.П., Романовская Е.В. Теоретические основы качества продукции на предприятии // Актуальные вопросы права, экономики и управления. Сборник статей IX Международной науч.-практич. конференции. – 2017. – С. 181-183.
9. Kuznetsov V.P., Garina E.P., Romanovskaya E.V., Kuznetsova S.N., Andryashina N.S. Organizational design and rationalization of production systems of a machine-building enterprise (by the example of the contract assembly workshop) // Espacios. 2018. Т. 39. № 1. С. 25.
10. Garina, E.P., Romanovskaya, E.V., Andryashina, N.S., Kuznetsov, V.P., Tsymbalov, S.D. (2021). Conceptual Approaches to Formation of Machine Building Product Development Systems 2021 Studies in Systems, Decision and Control 314, с. 107-115
11. 13. Kuznetsov V.P., Kozlova E.P., Semakhin E.A., Adzhikova A.S., Romanova M.S. Management of the development of economic systems in the context of their technological transformation // Lecture Notes in Networks and Systems. 2020. Т. 129 LNNS. С. 150-159.
12. Ожиганова Ю.В., Гарина Е.П., Цымбалов С.Д. Цифровые инновации в машиностроении. Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2022. №. 2. - С. 106-110.