

УДК 331.1+ 004.89

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ТЕХНОЛОГИЙ СОЦИАЛЬНОГО СКОРИНГА

Калиновская И.Н., к.т.н., доц., Крамник М.С., маг.
*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Последние достижения в области использования цифровых технологий изменили все аспекты управления персоналом (от выбора источников найма до управления эффективностью работы сотрудников). Процесс цифровизации влияет на работу подразделений HR, их эффективность и производительность: отмечается снижение трудоемкости функций управления человеческими ресурсами, повышение скорости принятия кадровых решений и возрастание охвата и качества обработки данных, полученных от сотрудников, в том числе осуществляющих трудовую деятельность удаленно [1]. Трансформация экономики значительно меняет конфигурацию национальных рынков труда. В этих условиях коренные преобразования происходят на микроуровне, поэтому от кадровых служб требуется овладение новыми функциями кадровой работы, новыми инструментами кадровой аналитики, расширение и использования программных продуктов и информационных средств обработки данных.

На сегодняшний день пользуется успехом и значительно облегчает подбор персонала технология «кадровый скоринг», позволяющая повысить точность отбора резюме из многообразия откликов на предлагаемую вакансию при массовом подборе. Скоринг (от англ. «scoring» - подсчет очков в игре) – технология, которая позволяет классифицировать базу на различные группы в зависимости от интересующих характеристик. Это мощный инструмент для работодателей, который помогает на этапе первичного знакомства с кандидатами определить, насколько их личные качества соответствуют должности [2]. В общем виде скоринговая модель представляет собой математическую модель описывающую зависимость степени риска от набора входных факторов. Применение кадрового скоринга на предприятиях способствует оптимизации бизнес-процессов рекрутинга, повышает эффективность, выбирая лучших кандидатов и снижает риски текучести кадров.

Социальный скоринг – это вид скоринга, который по социальным характеристикам человека прогнозирует его поведение с помощью анализа его присутствия в социальных сетях. При этом задача исследователя - оценить профиль конкретного человека по определенным параметрам. Чем больше заложенных параметров, тем выше вероятность получить репрезентативный ответ о пользователе [2].

Преимуществом социального скоринга является то, что можно получить дополнительную к портфолио информацию о личности человека, которую он добровольно выложил в интернет. Основной проблемой применения социального скоринга считается прямая зависимость репрезентативности выборки от полноты базы данных. Чем больше данных собрано о человеке (лайки, фотографии, комментарии, записи, друзья), тем выше вероятность получить более точный ответ на запрос.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Крамник, М. С. Цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами / М. С. Крамник, И. Н. Калиновская // Материалы докладов 54-й Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. – Витебск : УО «ВГТУ». – 2021. – С.81–84.
2. Калиновская, И. Н. Цифровой рекрутинг с использованием интеллектуальных диалоговых систем, построенных на принципах машинного обучения / И. Н. Калиновская // Цифровая трансформация. – 2021. – № 1 (19). – С.24–34.

УДК 331.1

НАВЫКИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Алексеева Е.А., ст. преп., Халецкая В.О., студ.

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

С позиции формирования новых конкурентных преимуществ такие вызовы цифровой экономики как радикальная технологическая революция, новые способы взаимоотношений с потребителями, новые возможности развития цепочек создания стоимости, развитие форм коммуникаций формируют новые источники конкурентоспособности предприятий: внедрение прорывных технологий в деятельность предприятия, формирование баз данных для потребителей, цифровые сервисы, системная трансформация цепочек создания стоимости, комплексная межфункциональная интеграция в принятии решений на всех уровнях [1].

Одним из ключевых факторов формирования конкурентных преимуществ нового типа является наличие у персонала соответствующих навыков.

Результаты опроса, проведенного Международной рекрутинговой компанией NauS в 2020 году среди 5 153 респондентов (286 работодателей, 68 % из которых – международные компании, и 4 867 профессионалов), показали, что наиболее важными навыками, влияющими на конкурентоспособность, являются стратегическое мышление, способности убеждения, работы с людьми и работы в команде [2]. По результатам исследования «Форсайт Компетенций 2030», проведенного в 2014 году Московской школой управления «СКОЛКОВО» и Агентством стратегических инициатив, при подготовке специалистов для будущего рынка труда следует опираться на востребованные в будущем навыки и компетенции, а не на профессии, поскольку из-за высокой динамики рынка труда многих профессий будущего пока не существует [3].

В условиях цифровой трансформации труд становится гибридным, то есть требует сочетания цифровых, технических, социальных и когнитивных навыков. Приобретение и развитие этих навыков в период трудовой деятельности играет важную роль в повышении конкурентоспособности предприятия и его работников, является источником новых конкурентных преимуществ и фактором роста бизнеса. Цифровая трансформация экономики и рост спроса на гибридные навыки порождают разрыв между спросом