

ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

Сымук Е.П.

**Белорусский государственный университет пищевых и химических технологий
г. Могилев, Республика Беларусь**

Цифровое развитие Республики Беларусь охватывает все сферы жизнедеятельности общества. В условиях цифровой трансформации экономика Республики Беларусь сталкивается с новыми вызовами в области управления человеческими ресурсами. Особую значимость приобретает развитие механизма мотивации труда персонала, адаптированного к требованиям цифровой среды [1]. Цифровизация экономики требует от организаций пересмотра традиционных подходов к управлению персоналом, внедрения новых методов мотивации, что будет способствовать повышению эффективности труда и конкурентоспособности предприятий.

Цифровизация кардинально меняет способы работы организации и взаимоотношений с сотрудниками. Так, внедрение новых технологий позволяет автоматизировать такие процессы, как набор персонала, мониторинг эффективности работы и обратная связь с сотрудниками.

С развитием цифровых технологий удаленная работа стала возможной не только для IT-специалистов, но и для работников других отраслей. Для сотрудников, имеющих возможность работать удаленно, важны не только условия труда, но и гибкость графика.

Использование больших данных (Big Data) и аналитики для оценки эффективности труда и производительности сотрудников дает возможность точно оценить результаты работы. Это позволяет создать индивидуальный мотивационный подход к каждому сотруднику.

Также, в условиях цифровизации появляется возможность внедрения новых методов обучения, таких как онлайн-курсы, вебинары и др., что способствует быстрому освоению новых навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности в условиях цифровой среды.

Посредством цифровизации развивается новое поколение людей, осуществляющих свою трудовую деятельность в виртуальном мире. Персонал, выполняющий свои трудовые функции путем информационно-телекоммуникационных, интернет-технологий, обладает широким кругом потребностей и запросов в работе [2].

Неизбежным условием цифровой среды является формирование у сотрудников организаций цифровых компетенций, что приводит к необходимости построения гибкой системы коммуникаций, учитывающей интересы и потребности современных трудовых ресурсов [2]. В соответствии с глобальным процессом цифровизации экономики особо востребованными становятся цифровые, технические, а также информационные навыки и умения.

Среди цифровых и технических умений и навыков выделим: грамотное пользование программным обеспечением, оргтехникой и компьютерами; использование специальных отраслевых программ; цифровая связь с руководством и совместная работа по проектам; работа с IT-технологиями; ориентация на клиентов посредством навыков коммуникации.

К информационным умениям и навыкам отнесем: умения в области цифровой обработки информации; поиск, обработку, архивирование и хранение большого количества данных, а также промежуточную аналитику; информационную безопасность и конфиденциальность; способность оценивать информацию, получаемую из нескольких источников, на достоверность и полезность; оперативное планирование действий для быстрой адаптации к быстро меняющимся условиям; активное взаимодействие посредством использования цифровых технологий; соблюдение требований сетевого этикета [3].

Современный персонал обладает специфическими запросами и потребностями, что и обуславливает высокий уровень необходимости их мотивации. Наличие знаний в области поиска, обработки, оценки и анализа большого количества данных является обязательным для руководителей и специалистов. Мотивация данной категории персонала должна представлять собой процесс создания условий для развития вышеперечисленных компетенций в области цифровых технологий. В настоящее время особую роль также должна играть мотивация персонала к получению информационных знаний.

Цифровизация экономики приводит к тому, что именно личностный аспект играет главную роль в процессе интеллектуальной деятельности. На первое место выходят такие компетенции персонала компаний как творчество, профессионализм, коммуникация и интеллект [4].

Внедрение цифровых технологий создает запрос на творческого работника с более сложным мышлением, способного вместить многоаспектность решаемых задач и интенсивность изменений. Также индивидуальные ценности работников все больше влияют на профессиональную деятельность, а обучение и развитие персонала в организации требует новых технологий, направленных на повышение мотивации по освоению необходимых компетенций и участию в развитии цифровой производительности.

Таким образом, преобразования в управлении трудовыми ресурсами, связанные с цифровой трансформацией экономики, влияют на организационную культуру, процессы оценки и найма сотрудников, а также на мотивационный механизм.

Список использованных источников

1. Сымук, Е. П. Механизм мотивации труда персонала в условиях цифровой трансформации / Е. П. Сымук // Социально-экономическое развитие России в условиях цифровизации: сборник научных статей участников Международной научно-практической конференции (28 ноября 2024 г.) – Москва: Издательский дом «Академический», 2024. – С. 186-191

2. Гагарина, С. Н. Мотивация персонала организации в условиях цифровой трансформации / С. Н. Гагарина, Е. С. Еськова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук, 2021. – №6-1. – С. 172-177 [Электронный ресурс]. – Дата доступа: 28.02.2025. – Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-organizatsii-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii>.

3. Артюхова, И.В. Совершенствование системы управления персоналом в рамках развития предприятия / И.В. Артюхова // Экономика предприятия. – 2019. – № 1. – С. 396-399.

4. Гуминская, И.В., Мотивация персонала к развитию компетенций в условиях цифровизации / И.В. Гуминская, А.М. Доценко, Ю.В. Пикулина и др. The 2th International Conference on Digitalization of (DSEME-2019), December 05-06, 2019. – Yekaterinburg, Russian Federation. – С. 100-104.