

Литература

1 О Государственной программе «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] : Постановление Совета Министров Республики Беларусь 29 января 2021 г. № 57. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://www.pravo.by>. – Дата доступа: 22.04.2024.

2 Перспективный кадровый резерв [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: [https://www.pac.by/about/perspective-personnel-reserve/#:~:text=Перспективный%20кадровый%20резерв%20–%20это%20специально,в%20государственных%20органах%20\(организациях\)](https://www.pac.by/about/perspective-personnel-reserve/#:~:text=Перспективный%20кадровый%20резерв%20–%20это%20специально,в%20государственных%20органах%20(организациях).). – Дата доступа: 22.04.2024.

3 Fact Sheet #71: Internship Programs under the Fair Labor Standards Act [Electronic resource]. – 2024. – Mode of access: <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/71-flsa-internships>. – Date of access: 22.04.2024.

УДК 333.7

Я. О. Барсуков

АВТОМАТИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Статья охватывает современные аспекты управления трудовыми ресурсами в контексте динамично меняющегося бизнес-мира. Рассматриваются понятия «трудовые ресурсы» и «персонал», подчеркивается их значение как ключевых факторов успеха организации. Особое внимание уделено роли автоматизации управления персоналом как инструмента оптимизации бизнес-процессов. Обсуждаются преимущества использования автоматизированных систем и их способность повысить эффективность управления персоналом.

Современный бизнес-мир неустанно меняется и развивается, и одним из ключевых факторов успеха организации является эффективное управление трудовыми ресурсами.

Понятие «трудовые ресурсы» рассматривается как экономическая и планово-учетная категория, в которой воплощается единство людей в биологическом и социальном смысле, их единство как личностных факторов производства и субъектов производственных отношений. В большей степени это понятие употребляется для рассмотрения демографических аспектов занятости, где трудовые ресурсы рассматриваются как пассивные объекты управления, которые не проявляют творчества, инициативы, собственных мотивов и интересов [1].

В современной отечественной и зарубежной науке и практике управления в последние годы широко используются термины «кадры» и «персонал». Под «персоналом» понимаются все сотрудники предприятия, включая всех людей, занятых в организации. В состав персонала также включаются собственники предприятия, если они выполняют производственные или управленческие функции.

Персонал – это работники, занятые в организации, обладающие знаниями, умениями и навыками, необходимыми для выполнения своих функций в соответствии с целями организации. Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой,

отвечающей научно-техническому уровню производства, требованиям обеспечения рабочей силой и нормативно-правовым нормам. Категория «персонал организации» характеризует кадровый потенциал, трудовые и человеческие ресурсы производства. Она включает в себя работников разных профессиональных групп, которые заняты в организации и входят в ее список сотрудников. В список включаются все сотрудники, принятые на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью организации [2].

Синонимами понятия «персонал» являются термины «работники», «кадры», «сотрудники». Причем термин «сотрудники» получил широкое распространение в последнее время и подчеркивает партнерский характер взаимоотношений между работниками и собственниками предприятий. Данный термин применяется как к подчиненным, так и к руководителям организации.

Основная цель управления персоналом в организации заключается в обеспечении его оптимального распределения и использования. Современное управление персоналом характеризуется особенностями, такими как акцент на индивидуальном работнике и рабочей группе, а также на внутренних отношениях.

Одним из важнейших аспектов управления персоналом организации является регулирование численности, улучшение производительности и стимулирование работников.

Система работы с персоналом представляет собой комплекс принципов и методов управления сотрудниками организации. Она включает в себя три основные группы методов:

- административные методы, включающие формирование структуры и органов управления, установление госзаказов, разработку административных норм и нормативов, а также издание приказов и распоряжений;

- экономические методы, включающие проведение технико-экономического анализа, принятие технико-экономических решений, планирование, материальное стимулирование, ценообразование и налоговую систему, а также разработку экономических норм и нормативов;

- социально-психологические методы, которые включают социальный анализ в коллективе работников, социальное планирование, участие работников в управлении, а также поддержание социального развития коллектива.

Процесс управления персоналом на уровне организаций включает несколько этапов:

- планирование. На этом этапе определяется конкретная потребность в персонале. Оно включает оценку имеющихся ресурсов, а затем оценивает потребности и разрабатывает программу их удовлетворения;

- набор персонала. На этом этапе осуществляется непосредственный набор кандидатов на должности;

- определение заработной платы и различных льгот. На этом этапе формируется система вознаграждения за труд;

- профориентация и адаптация. На этом этапе осуществляется приспособление к новым условиям труда и приобретение специальных навыков;

- обучение. Здесь проводится переподготовка и повышение квалификации сотрудников;

- оценка трудовой деятельности. Этот этап включает разработку методов оценки эффективности работы сотрудников;

- повышение, понижение, перевод, увольнение. На этом этапе проводятся стандартные процедуры в отношении сотрудника в соответствии с решением руководства.

Важным инструментом для оптимизации бизнес-процессов, повышения производительности и улучшения управления персоналом является автоматизация управления персоналом, что в свою очередь способствует достижению стратегических целей предприятия.

На рисунке 1 представлены задачи, которые позволяет решить автоматизация управления персоналом.



Рисунок 1 – Задачи, которые позволяет решить автоматизация управления персоналом

Одним из ключевых преимуществ использования автоматизированных решений для управления персоналом является возможность автоматизации всех критически важных процессов, связанных с управлением персоналом, таких как подбор и найм сотрудников, планирование и предоставление отпусков, контроль рабочего времени, оценка эффективности и развитие персонала. С помощью таких систем компании получают быстрый и надежный доступ ко всей необходимой информации о своих сотрудниках, а также могут оптимизировать и автоматизировать множество рутинных процессов, что значительно экономит время и ресурсы [3].

Кроме того, комплексные автоматизированные решения для управления персоналом предоставляют возможность эффективного анализа данных, собранных в процессе управления персоналом.

При помощи множества аналитических инструментов можно выявить тенденции и закономерности, а также провести детальный анализ ключевых показателей эффективности работы персонала, что дает возможность руководству организации принимать обоснованные решения на основе объективных данных, а также оптимизировать работу персонала, улучшить его эффективность и увеличить производительность организации в целом.

Литература

1 Макагонова, Н. М. Совершенствование деятельности кадровой службы в организациях [Электронный ресурс] / Н. М. Макагонова // Вестник экспертного совета. – 2024. – № 2 (29). – С. 34–36. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovershenstvovanie-deyatelnosti-kadrovoy-sluzhby-v-organizatsiyah>. – Дата доступа: 16.03.2024.

2 Рябов, Е. М. Миссия и концепция управления персоналом на предприятии [Электронный ресурс] / Е. М. Рябов // Инновационная наука. – 2024. – № 4. – С. 22–28. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/missiya-i-kontsepsiya-upravleniya-personalom-na-predpriyatii>. – Дата доступа: 17.03.2024.

3 Автоматизированное управление персоналом: нужна ли компании HRM-система? [Электронный ресурс]. – 2024. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/avtomatizirovannoe-upravlenie-personalom-nuzhna-li-kompanii-hrm-sistema>. – Дата доступа: 02.04.2024.

УДК 004.8:004.4

А. Г. Батура

НЕЙРОСЕТИ ДЛЯ НАПИСАНИЯ КОДА

В статье исследуются нейросети, которые становятся популярным инструментом в области написания кода, предлагая новые подходы и возможности для программистов. Приводятся обзор и анализ современных методов и результатов, связанных с использованием нейросетей в процессе написания кода. Рассматриваются различные архитектуры нейросетей, применяемые для автодополнения кода, генерации кода по описанию, исправления ошибок, генерации тестовых случаев и оптимизации кода.

В последние годы нейросети, основанные на глубоком обучении, стали привлекать все больше внимания в области разработки программного обеспечения. Одной из наиболее захватывающих и перспективных областей применения нейросетей является генерация кода. Нейросети для написания кода обладают потенциалом упрощения и автоматизации процесса разработки, предлагая новые инструменты и подходы для программистов.

Одной из ключевых особенностей нейросетей для написания кода является их способность анализировать контекст и синтаксическую структуру, чтобы генерировать синтаксически верный код. Они способны учитывать типы переменных, операторы и правила языка программирования, что позволяет создавать код, соответствующий синтаксическим требованиям.

Более того, некоторые нейросети основаны на предобученных моделях, таких как GPT и BERT, которые обучаются на огромном количестве текста, включая код. Это позволяет им генерировать код на различных языках программирования и преобразовывать описания функциональности в рабочие кодовые фрагменты. Благодаря этому разработчики могут сосредоточиться на более сложных задачах, в то время как нейросети выполняют рутинные и повторяющиеся задачи.

Нейросети для написания кода представляют собой быстроразвивающуюся область исследований, которая может значительно изменить способ, которым разрабатывается программное обеспечение. Далее исследуются возможности, которые реализуют нейросети для написания кода.

С развитием технологий глубокого обучения основные возможности нейросетей для написания кода включают следующие аспекты:

1 Обучение на больших объемах кода. Нейросети для написания кода требуют обширных наборов данных, чтобы научиться моделировать синтаксические и семантические правила языков программирования. Они обучаются на огромных объемах открытого и закрытого исходного кода, включая различные языки программирования и различные проекты.

2 Моделирование контекста. Нейросети для написания кода стремятся понять синтаксические и семантические связи между различными фрагментами кода. Они учитывают контекст, чтобы генерировать синтаксически верные и логически консистентные кодовые фрагменты. Это позволяет учиться извлекать информацию из предыдущего кода и использовать ее для генерации нового кода.

3 Архитектура нейросетей. При написании кода применяются различные архитектуры нейронных сетей, такие как рекуррентные нейронные сети (RNN), сверточные нейронные сети (CNN) и трансформеры. Рекуррентные нейронные сети хорошо подходят