

Литература

1 Портал для экономистов и инженеров по труду. Квотирование рабочих мест для инвалидов : [сайт]. – Минск, 2025. – URL: <https://www.nitt.by/novosti/vsya-lenta/kvotirovanie-rabocix-mest-dlya-invalidov> (дата обращения: 21.04.2025).

2 О правах инвалидов и их социальной интеграции: Закон Республики Беларусь от 30 июня 2022 г. № 183-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12200183> (дата обращения: 21.04.2025).

3 Трудового Кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З : в ред. от 08 июля 2024 г. № 25-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 21.04.2025).

4 О взносах в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июля 2021 г. № 118-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H12100118> (дата обращения: 21.04.2025).

УДК 331.08

А. Д. Маслюкова

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОАО «8 МАРТА»

В статье рассматривается влияние внедрения платформы Workable на процесс управление персоналом в ОАО «8 Марта» и его эффективность. В настоящее время необходимым шагом для устойчивого роста организации в условиях изменяющегося рынка труда является внедрение ИИ-технологий, которые способствует оптимизации HR-процессов, повышению эффективности работы организации и созданию более мотивирующей среды для сотрудников.

Сегодня, в эпоху цифровой экономики, многие организации трансформируются, растут, выходят на новые рынки. Для того, чтобы темпы развития организации оставались на высоком уровне, необходим гибкий и современный подход к управлению персоналом. Следовательно, внедрение новых технологий в управление организацией в целом приобретает свою актуальность [1, с. 10]. Использование искусственного интеллекта (далее – ИИ) в процессе управления персоналом помогает организациям повысить эффективность, улучшить принятие решений и создать более благоприятную среду для сотрудников. ИИ может выполнять широкий спектр задач, однако программное обеспечение с искусственным интеллектом является достаточно сложным в разработке, такая разработка достаточно длительная, а поэтому – дорогая. В среднем около половины организаций тратят 51 тыс. долл. США в год на внедрение технологий искусственного интеллекта, еще 13 % расходуют на это от 251 до 500 тыс. долл. США [2, с. 37].

Процесс управления персоналом в организациях легкой промышленности Республики Беларусь имеет ряд узких мест. К ним относятся: отсутствие четких принципов при приеме на работу, неудовлетворенность работников стилем, методами работы, отношением руководства к нуждам коллектива, а также условиями труда, отсутствие мотивации к высокопроизводительному труду, низкий уровень оплаты труда, недостаточно эффективная программа адаптации и многое другое.

Проанализировав все узкие места процесса управления персоналом на примере ОАО «8 Марта», можно сделать вывод, что внедрение дорогостоящего программного обеспечения с искусственным интеллектом в ОАО «8 Марта» в ближайшее время не представляется возможным, т. к. общество не обладает достаточным количеством финансовых ресурсов для приобретения подобного программного обеспечения. Однако можно рассмотреть альтернативный вариант – платформу “Workable”, которая не требует больших финансовых затрат.

Платформа “Workable” – ведущая рекрутинговая платформа, получившая признание благодаря своим комплексным инструментам по привлечению талантов. Она выходит за рамки традиционных систем отслеживания кандидатов, предлагая автоматизированные инструменты с поддержкой искусственного интеллекта для оптимизации процесса найма. Платформа предназначена для команд по подбору персонала и HR-специалистов. Она облегчает поиск, найм, включение в штат и эффективное управление лучшими талантами.

Ключевые возможности Workable:

- рекомендации кандидатам на основе искусственного интеллекта: анализирует объявления о работе и просматривает 400 миллионов профилей, чтобы найти и добавить наиболее квалифицированных кандидатов в ваш конвейер;
- автоматизированная целевая работа с кандидатами: использует машинное обучение для выявления лучших пассивных кандидатов и отображает ваши объявления о работе в их лентах социальных сетей, увеличивая видимость и охват;
- генерируемые искусственным интеллектом описания вакансий: создает свежие, персонализированные описания вакансий для любой роли за считанные секунды;
- анализ и помощь при проведении собеседований: предоставляет расшифровку интервью, резюме и извлечение ключевых моментов, таких как обсуждение зарплаты, что улучшает процесс собеседования [3, с. 51].

Достоинством данной платформы является Freemium-версия (Freemium – это бизнес-модель, которая предполагает предоставление базовой версии продукта бесплатно, с возможностью оплаты за дополнительные функции или расширенные возможности.). Однако в рамках потребностей ОАО «8 Марта» достаточно будет и базовой версии.

Таким образом, после приобретения и внедрения данной платформы в организацию планируется:

- рекомендации кандидатам на основе искусственного интеллекта: анализирует объявления о работе и просматривает 400 миллионов профилей, чтобы найти и добавить наиболее квалифицированных кандидатов в ваш конвейер;
- автоматизированная целевая работа с кандидатами: использует машинное обучение для выявления лучших пассивных кандидатов и отображает ваши объявления о работе в их лентах социальных сетей, увеличивая видимость и охват;
- генерируемые искусственным интеллектом описания вакансий: создает свежие, персонализированные описания вакансий для любой роли за считанные секунды;
- анализ и помощь при проведении собеседований: предоставляет расшифровку интервью, резюме и извлечение ключевых моментов, таких как обсуждение зарплаты, что улучшает процесс собеседования [3, с. 51].
- сокращение времени на подбор персонала: благодаря использованию ИИ время, затрачиваемое на подбор персонала, сократится на 55,5 %. Если среднее время на подбор ранее составляло 90 дней, то теперь это время сократится до 40 дней;
- увеличение эффективности обучения и развития сотрудников: благодаря использованию ИИ планируется увеличение эффективности обучения и развития сотрудников на 20 %, что приведет к повышению производительности на 15 %;
- сокращение текучести кадров: благодаря использованию ИИ удастся снизить текучесть кадров на 30 %.

Теперь проведем расчет влияния на прибыль ОАО «8 Марта»:

1 Рассчитаем влияние на чистую прибыль от сокращения времени на подбор персонала: в среднем каждый сотрудник в месяц производит продукцию в размере 2,40 тыс. руб., дополнительный объем производства от сокращения времени на подбор в размере 40 дней составит 4,80 тыс. руб. Примем во внимание, что 20 дней – 1 рабочий месяц.

$$V_{\text{пр1р.мес.}} = \frac{18200}{633} / 12 = 2,40 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Xi = 90 - (90 \times 55,5 \%) = 40 \text{ дней.}$$

$$V_{\text{пр1р.мес.}} = 2,40 \times 2 = 4,80 \text{ тыс. руб.}$$

Рассматривая в динамике финансовые показатели ОАО «8 Марта», можно заметить обратную зависимость между показателем объема производства продукции и показателем чистого убытка. Таким образом, в 2025 году планируется объем производства в размере 22482 тыс. руб. Тогда разница между объемом производства ($\Delta V_{\text{пр}}$) в 2024 и 2023 гг.:

$$\Delta V_{\text{пр}} = 18200 - 13918 = 4282 \text{ тыс. руб.}$$

Разница между величиной чистого убытка ($\Delta \text{ЧУ}$) в 2024 и 2023 гг.:

$$\Delta \text{ЧУ} = 68720 - (-10466) = 3594 \text{ тыс. руб.}$$

$$\Delta V_{\text{пр2025}} = 22482 - 18200 = 4282 \text{ тыс. руб.}$$

$$\text{ЧП}_{2025} = -6872 + 3594 = -3278 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом видно, что благодаря внедрению искусственного интеллекта убыток организации в 2025 году станет вдвое меньше относительно предыдущего периода. В 2026 году планируется, что организация получит прибыль.

1 Сокращение текучести кадров: средние затраты ($З_{\text{пр0}}$) на замену ушедшего сотрудника составляют 1,5 тыс. руб., то сокращение текучести кадров на 10 % приведет к экономии в размере 0,15 тыс. руб. на каждого ушедшего сотрудника.

В 2024 году из организации ушло 133 работника. Для того, чтобы заменить каждого из них без использования искусственного интеллекта, требуется:

$$З_{\text{пр0}} = 133 \times 1,5 = 199,5 \text{ тыс. руб.}$$

С использованием искусственного интеллекта затраты ($З_{\text{пр1}}$) на замену сотрудника составят:

$$З_{\text{пр1}} = 133 * (1,5 - 0,15) = 179,55 \text{ тыс. руб.}$$

Экономия (Ξ) составит:

$$\Xi = 199,5 - 179,55 = 19,95 \text{ тыс. руб.}$$

В этом контексте платформа “Workable” представляет собой доступный и эффективный инструмент. Она предлагает возможности для автоматизации рекрутинга и управления талантами без значительных финансовых вложений. Внедрение платформы Workable в ОАО «8 Марта» является стратегически важным шагом к оптимизации процесса управления персоналом.

Это решение позволит не только сократить временные затраты на подбор сотрудников, но и создать более эффективную и мотивирующую среду для работников. В условиях стремительных изменений на рынке труда использование современных технологий становится необходимым для достижения устойчивого роста и развития компании.

Таким образом, использование “Workable” может стать стратегически важным шагом для ОАО «8 Марта» в оптимизации HR-процессов и улучшении общего климата в организации, что в конечном итоге приведет к повышению ее конкурентоспособности на рынке.

Литература

1 Чуланова, О. Л. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций / О. Л. Чуланова, К. Н. Хайбуллова // Вестник Евразийской науки, 2020. – Т. 12. – № 1. – 14 с. – URL: <https://esj.today/PDF/50ECVN120.pdf> (дата обращения: (24.03.2025)).

2 Прытков, Р. М. Инновационный менеджмент в управлении персоналом / Р. М. Прытков, Е. И. Куценко. – Оренбург : ОГУ, 2020. – С. 37–55.

3 Иванов, И. И. Управление процессами найма: современные инструменты и технологии / И. И. Иванов. – Москва : Наука, 2022. – С. 45–60.

УДК 331.108.2

Д. А. Оснач

РОЛЬ СТРУКТУРЫ УРОВНЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

В статье рассматривается влияние мотивации и стимулирования на эффективность управления, выявлена взаимосвязь уровня образования сотрудников и их трудовых мотивов. Анализируются тенденции в образовательной структуре и мотивационные профили работников ОАО «ГДСК» для дальнейшей разработки систем стимулирования труда и повышения продуктивности персонала.

Теория менеджмента выделяет четыре основные функции, которые должен выполнять руководитель для эффективной работы организации: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Способность руководителя как можно больше раскрывать интеллектуальный и энергетический потенциал персонала не достижима без понимания факторов, которые определяют поведение, а, следовательно, и работу человека в организации. Один из важнейших навыков руководителя – умение мотивировать (побуждать к действию) своих подчиненных к свершениям на работе.

Актуальная задача для организации (предприятия) – повышение производительности труда. Зачастую требуется изменение отношения работников к труду, что связано с выходом на первое рабочее место поколения Z-поколения с другим видением процесса труда, своей роли и места в качестве рабочей силы, в качестве наемного работника.