

Увеличение числа интернет-магазинов в стране в 2022 году на 3,7 % свидетельствует о потенциале и перспективах данного сектора. К основным интернет-магазинам Беларуси относятся отечественные компании, но белорусские маркетплейсы уступают зарубежным, что говорит о необходимости развития отечественной электронной коммерции Беларуси, поскольку есть перспективы выхода на внешний рынок.

Список использованных источников

1. Countries with the Highest E-Commerce Revenue [Electronic resource] : Manaferra Inc. – Mode of access: <https://www.manaferra.com/ecommerce-statistics>. – Date of access: 14.12.2023.
2. Most Visited Marketplace Websites [Electronic resource] : SimilarWeb. – Mode of access: <https://www.similarweb.com/top-websites/e-commerce-and-shopping/marketplace>. – Date of access: 14.12.2023.
3. Amazon один – больше трети всего e-commerce США в 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ecomhub.ru/amazon-alone-is-over-a-third-of-all-us-e-commerce-in-2022-38-2-percent>. – Дата доступа: 14.12.2023.
4. Рынок электронной торговли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://data.datainsight.ru/issues/pdf/36704.pdf>. – Дата доступа: 14.12.2023.
5. Российские маркетплейсы опередили по продажам в России китайский AliExpress [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://1prime.ru/consumer_markets/20221209/839107924.html. – Дата доступа: 14.12.2023.
6. Белорусский рынок e-commerce растет вдвое медленнее российского [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://director.by/home/ekonomika/8730-belorusskij-gynok-e-commerce-rastet-vdvoe-medlennee-rossijskogo>. – Дата доступа: 14.12.2023.
7. E-commerce market in Belarus [Electronic resource] : ECDB. – Mode of access: <https://ecommercedb.com/markets/by/all>. – Date of access: 14.12.2023.
8. Бум интернет-магазинов в Беларуси: рост в предыдущем году и перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/marketing/721269-bum-internet-magazinov-v-belarusi-rost-v-predydushchem-godu-i-perspektivy-razvitiya>. – Дата доступа: 14.12.2023.
9. Рэнкинг Интернет-магазинов Беларуси 2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bikratings.by/renkingi/renking-internet-magazinov-belarusi-2022>. – Дата доступа: 14.12.2023.

УДК 005.95:004

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ И ОСОБЕННОСТИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Боброва Е. В.,

Ковальчук В. В., к. э. н., доцент

**Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины, г. Гомель,
Республика Беларусь**

Аннотация. Исследованы способы реализации информационных технологий при управлении персоналом в организации. Приведены основные требования к обеспечению, анализу и обработке информационных ресурсов при работе с персоналом организации. Систематизированы основные автоматизированные информационные системы управления персоналом и их функциональные составляющие. Определены основные причины внедрения информационных технологий в процессы управления персоналом организации.

Ключевые слова: персонал, информационные ресурсы, информационные технологии, автоматизированные системы, управление, программные продукты.

INFORMATION TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT AND FEATURES OF THEIR USE IN THE PRACTICAL ACTIVITIES OF THE ORGANIZATION

Bobrova E. V.

Kovalchuk V. V., Ph. D., Associate Professor

Francisk Skorina Gomel State University, Gomel, Republic of Belarus

***Annotation.** Methods for implementing information technologies in personnel management in an organization have been studied. The basic requirements for the provision, analysis and processing of information resources when working with the organization's personnel are given. The main automated information systems for personnel management and their functional components have been systematized. The main reasons for the introduction of information technologies into the processes of personnel management of an organization are identified.*

***Keywords:** personnel, information resources, information technologies, automated systems, management, software products.*

Большинство компаний в современном мире используют информационные технологии в управлении персоналом, благодаря этому организации всегда будут на шаг впереди своих конкурентов, которые по минимуму используют такие технологии в управлении персоналом.

Под информационными технологиями (ИТ) понимают процесс использования комбинации методов, производственных процессов, программного и аппаратного обеспечения при сборе, хранении, обработке, производстве и распространении информации для снижения трудоемкости и повышения надежности и оперативности процесса использования информационных ресурсов [1, с. 13].

В Законе Республики Беларусь «Об информации, информатизации и защите информации» присутствует следующее определение: «Информационный ресурс – организованная совокупность документированной информации, включающая базы данных, другие совокупности взаимосвязанной информации в информационных системах» [2].

Внедрение современных программных продуктов в разнообразных сферах деятельности организации и, в частности, в области управления человеческими ресурсами, безусловно, оказывает влияние на бизнес-процессы с точки зрения упразднения контингента и повышения производительности труда управленческого персонала.

При практическом применении методов и средств обработки данных при управлении персоналом используют, как правило, базовые и специализированные информационные технологии, каждая из которых имеет свое назначение.

В контексте управления трудовыми ресурсами базовые информационные технологии предназначены для конкретных областей применения (например, производство, исследования, образование). Специализированные информационные технологии обрабатывают данные для функциональных задач пользователя (например, бухгалтерский учет, программирование, анализ).

В ходе исследования бизнес-процесса управления персоналом, становится понятно, что основными функциями в системе управления являются разработка и обоснование управленческих решений, а также регулярный контроль за их своевременным выполнением. Поэтому отдельные аспекты функционирования системы управления персоналом можно рассматривать как информационный процесс, в котором важное место занимает взаимосвязь между структурными подразделениями в разрезе идентификации, анализа, обработки, архивирования и использования накопленной информации.

Приоритетное значение при управлении персоналом имеет процесс информационного обеспечения управленческого аппарата, структура которого включает отдел кадров, бухгалтерию, отдел труда и заработной платы и прочие структурные подразделения.

Информационное обеспечение конкретных отделов, связанных с управлением и обслуживанием работников предприятий, – это комплекс решений, содержащий перечень данных и источников информации в соответствии с установленной классификацией (данные оперативного учета и отчетности, нормативно-законодательной подборки документов, технические характеристики основных средств и др.), а также разнообразных документов, применяемых в процессе эксплуатации (о количестве, порядке размещения и форме представления информации). Работа с информационными ресурсами предполагает выполнение определенных требований по качеству подготовки информации еще на стадии обеспечения данными отделов управления персоналом.

Информация всех структурных подразделений аппарата управления, взаимосвязанных между собой при обработке данных персонала организации, должна соответствовать следующим требованиям:

- во-первых, быть комплексной, то есть отражать все аспекты работы контингента управленческого персонала (технические, организационно-экономические, социальные и др.),
- во-вторых, быть оперативной, что означает своевременное получение информации, которое должно происходить одновременно с процессами, происходящими в системе;
- в-третьих, быть систематической, то есть обеспечивать ежедневно и (или) согласно установленным графиком документооборота срокам получения информативных данных;
- и, в-четвертых, быть достоверной, то есть качественной, что предполагает необходимость основываться на измерениях или результатах, соответствующих фактически совершившимся событиям.

На стадии анализа и обработки информации при управлении трудовыми ресурсами большое значение уделяется оценке уровня автоматизации данного процесса.

Все программные продукты для автоматизации процесса управления персоналом разделены на 3 группы, включающих следующие системы: справочную, автоматизированную, состоящую из отдельных участков (системы учета или расчетов) и комплексную.

Справочные системы не относятся к автоматизированной системе, и не сокращают количество операций при выполнении задач, но значительно упрощают поиск необходимой информации, справок (например, «Гарант» или «Консультант Плюс»). Продукты автоматизации отдельных разделов деятельности персонала в организации позволяют решать конкретные задачи, не влияя на общую структуру предприятия.

Автоматизированная система – это полноценный программный продукт, который объединяет все области управления человеческими ресурсами в организации (например, «АиТ: Управление персоналом», «Компас: Управление персоналом», «1С: Зарплата и кадры»).

Рассмотрим самые популярные отечественные автоматизированные информационные системы управления персоналом (АСУП) и дадим характеристику их функциональным возможностям (таблица 1).

Таблица 1 – Автоматизированные информационные системы управления персоналом и их характеристика

Автоматизированная система управления персоналом	Характеристика функциональных возможностей системы
АСУП «БОСС-Кадровик»	Это современная полнофункциональная система. Система может использоваться для построения организационных структур, штатных расписаний, разработки кадровой политики, расчета заработной платы, анализа движения кадров и оценке эффективности работы персонала, оценке соответствия квалификации работника занимаемой им должности и др.
Программный комплекс «Компас: Управление персоналом»	Система реализует функции стимулирующего управления, обучения и переподготовки работников, набора кадров и др.

Программный модуль «Управление персоналом» в составе программного комплекса «МОНОЛИТ SQL»	Этот программный модуль позволяет планировать и организовывать обучение сотрудников, сертифицировать их на основе результатов обучения и управлять мотивацией персонала
Комплексная система «Оценка и развитие персонала»	Система включает в себя следующие модули: «Оценка по компетенциям», «Учебный центр», «МВО (Управление по целям)», «Функционал и оценка должностей», HR-портал. Система позволяет автоматически определять требования к персоналу (описывать личные данные, способности и должностные инструкции), планировать и проводить оценочные мероприятия и обучение
Программный комплекс «АиТ: Управление персоналом»	Программный комплекс включает следующие функциональные модули: «АиТ: Кандидаты» – учет и отслеживание вакансий, отбор кандидатов, запись объявлений в СМИ; «АиТ: Мотивация» – учет социальных льгот работников, стимулов, штрафов; «АиТ: Аттестация» – планирование деятельности, проведение, принятие решений, хранение историй; «АиТ: Квалификация» – план обучения, учет и хранение истории; «АиТ: Карьерный рост» – планирование и отслеживание карьеры
Конфигурация «1С: Зарплата и Управление персоналом 8»	Дает возможность комплексно подходить к автоматизации задач, связанные с порядком операций по начислению зарплаты у персонала с повременной оплатой труда и рабочих-сдельщиков, учитывая нормы отечественного законодательства и практического опыта работы в данной области. Также может успешно применяться в службах всех структурных подразделений организаций, вовлеченных в этот бизнес-процесс

Выбор автоматизированной информационной системы управления персоналом каждая организация осуществляет исходя из своих возможностей, учитывая все параметры программного продукта, основными из которых являются технические и стоимостные.

Уровень эффективности работы сотрудников аппарата управления во многом зависит от информационной базы, которая формируется с учетом данных о состоянии и дальнейшем развитии кадрового потенциала в зависимости от контингента работников и процессов, протекающих под влиянием, имеющих в настоящее время место, социально-экономических факторов. По сути, любое управленческое решение не может быть полностью адекватным и своевременным без знания ситуации и оценки степени влияния на нее внешних и внутренних факторов. Достоверная и качественная информация способствует разработке высокоэффективных управленческих решений и, соответственно, функций, таких как планирование, организация, контроль, координация и распределение.

Внедрение в практику программного продукта, обеспечивающего оптимизацию процесса получения и обработки информации на различных участках процесса управления персоналом организации, связано не только с повышением автоматизации, но и с целым рядом внутренних и внешних факторов.

В целом, можно определить причины необходимости внедрения в практику работы с персоналом инновационного программного обеспечения:

- повышенный уровень конкуренции;
- необходимость постоянного притока новых сотрудников (особенно с учетом текучести кадров);
- недостаточный поиск и подбор персонала;
- трудности с внедрением учета компенсаций и затрат;

- необходимость централизации процесса развития человеческих ресурсов;
- вопросы создания отделов, инструкций и обязанностей.

Таким образом, уровень автоматизации процесса управления персоналом, выбор адекватного к применению программного продукта в каждой отдельной организации влияют на повышение производительности труда несколькими способами: во-первых, позволяют выполнять работу быстрее и эффективнее, а во-вторых, более эффективно модернизируют сам производственный процесс. На практике организации, сделавшие крупные инвестиции в разработку и внедрение современного программного обеспечения для повышения автоматизации процесса управления персоналом, значительно улучшили свое положение на внутреннем и внешнем рынках.

Список использованных источников

1. Лавренова, О. А. Информационные технологии в экономике: пособие для обучающихся по специальности 1-27 01 01 Экономика и организация производства (по направлениям) : в 2 ч. / О. А. Лавренова, Б. А. Железко. – Минск : БНТУ, 2021. – Ч. 1. – 129 с.

2. Об информации, информатизации и защите информации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 нояб. 2008 г. № 455-З. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10800455>. – Дата доступа: 23.10.2023.

УДК 336.33

ЦИФРОВЫЕ ВАЛЮТЫ ЦЕНТРАЛЬНЫХ БАНКОВ КАК ИНСТРУМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ СТАБИЛЬНОСТИ

Денищик А. И.

Цветкова М. А., м. э. н., старший преподаватель

*Гродненский государственный университет имени Янки Купалы, г. Гродно,
Республика Беларусь*

Аннотация. В данной статье анализируются ключевые аспекты цифровых валют центральных банков в обеспечении денежной устойчивости, их преимущества и риски. Актуальность данной статьи обоснована необходимым внедрением ЦВЦБ в контексте обеспечения финансовой стабильности, улучшения платежных механизмов и регулирования денежного обращения.

Ключевые слова: цифровые валюты, центральные банки, денежное обращение, фиатные деньги, криптовалюты, финансовая стабильность, цифровая экономика.

DIGITAL CURRENCIES OF CENTRAL BANKS AS A TOOL ENSURING FINANCIAL STABILITY

Denishchik A. I.

Tsvetkova M. A., M. Econ., Senior Lecturer

Grodno State University named after Yanka Kupala, Grodno, Republic of Belarus

Annotation. This article analyzes the key aspects of central bank digital currencies in ensuring monetary stability, their benefits and risks. The relevance of this article is justified by the need for the activities of the central bank in the context of ensuring financial stability, improving payment mechanisms and regulating money circulation.

Keywords: digital currencies, central banks, monetary circulation, fiat money, cryptocurrencies, financial stability, digital economy.