

Чжан Цзянхан

бакалавр, студент

Чэнь Лэ

бакалавр, студент

Научный руководитель

Полторак Сергей Николаевич

д-р ист. наук, профессор

ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический

университет Петра Великого»

г. Санкт-Петербург

ТРЕНДЫ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В СОВРЕМЕННОМ КИТАЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ

Аннотация: чтобы адаптироваться к меняющемуся современному обществу, необходимо быть в курсе тенденций и событий в области управления персоналом, где технологические инновации и практическая реализация идут рука об руку. Цель работы – изучить как такие тенденции, как цифровая трансформация, широкое использование искусственного интеллекта, удаленная работа и системы гибкого рабочего времени влияют на управление персоналом в современных организациях. Практические примеры подтверждают идеи и раскрывают глубокое значение технологических изменений.

Ключевые слова: управление персоналом, современное китайское общество.

Задачи исследования:

- изучение плюсов и минусов цифровой трансформации;
- изучение практики применения искусственного интеллекта в подборе персонала и управлении сотрудниками.
- анализ популяризации телеработы и системы гибкого рабочего времени;
- подведение итогов и прогнозирование будущих тенденций развития социального управления персоналом в Китае.

Методы исследования: анализ, систематизация, синтез, компаративный метод исследования.

Результаты. Цифровая трансформация стала основной тенденцией современного управления персоналом. HRIS – это рабочая платформа, использующая передовые сетевые технологии, технологии баз данных, операционные системы и другие программные и аппаратные технологии, такие как серверы, клиентские компьютеры и мобильные устройства, для закрепления концепций управления человеческими ресурсами предприятия и процессов управления, а также для достижения норм, стандартов и процессов [1]. Предприятия используют HRIS, облачные вычисления и большие данные для повышения эффективности управления персоналом, оптимизации процессов найма, обучения, оценки результатов и управления компенсациями, оценки эффективности и управления заработной платой. Например, Alibaba использует аналитику больших данных для улучшения оценки эффективности работы сотрудников, прогнозирования производительности и карьерного роста, точного управления талантами, а также для повышения эффективности принятия решений и удовлетворенности сотрудников.

Цифровая трансформация предполагает работу с большими объемами данных о сотрудниках, что может вызвать проблемы с безопасностью данных. Кроме того, чрезмерное увлечение технологиями может привести к пренебрежению гуманистической заботой. Внедрение новых технологий требует от предприятий значительных инвестиций и тщательного выбора подходящих технологических систем. Компании должны использовать технологии с умом, чтобы постоянно оптимизировать управление персоналом и максимизировать его ценность.

Искусственный интеллект (ИИ) – это комплексная сквозная технология, использующая компьютерное кодирование в качестве средства для внешнего представления человеческого интеллекта через естественный эпифеноменальный интеллект, созданный человеком [2]. ИИ широко используется в управлении персоналом, особенно в подборе и управлении сотрудниками. Технология ИИ может автоматически отбирать резюме, назначать собеседования и анализировать невербальное поведение кандидатов для повышения эффективности и точности подбора персонала. Например, компания Huawei использует искусственный интеллект для проверки резюме, используя обработку естественного языка для быстрого определения навыков и опыта и сокращения цикла найма. Искусственный интеллект также используется для анализа настроения сотрудников и мониторинга производительности, чтобы помочь менеджерам обеспечить индивидуальную поддержку.

Удаленная работа – это модель офиса, порожденная интернет-экономикой, которая отличается высокой эффективностью, гибкостью и разделением времени

и пространства [3]. Последовательное распространение программного обеспечения для онлайн-офисов привело к серьезным изменениям в способах работы внутри организации, особенно в условиях нормализованного управления в пост-эпидемическую эпоху. Удаленная работа из дома постепенно становится популярной среди предприятий как лучший способ противостоять внешним потрясениям [4]. Такая модель работы значительно повысила удовлетворенность работой и уровень производительности сотрудников, одновременно эффективно снижая офисные расходы предприятий и способствуя привлечению и удержанию талантливых специалистов. Являясь активным сторонником модели удаленной работы, Bytedance позволяет своим сотрудникам самостоятельно выбирать место и время работы, а благодаря использованию инструментов онлайн-сотрудничества обеспечивает эффективность коммуникации и взаимодействия между командами. Успешная практика этой модели демонстрирует твердую волю современных предприятий адаптироваться к изменениям и принимать инновации. Благодаря постоянному развитию технологий и эволюции культуры труда, будущее развитие удаленной работы и системы гибкого рабочего времени продемонстрировало большой потенциал.

Вывод. В последние годы западные страны рассматривают продвижение цифровизации и информатизации как ключевую движущую силу социальных инноваций и развития. Развитие [5]. Управление персоналом в современном Китае должно развиваться в направлении цифровизации, интеллекта и гибкости. Предприятиям необходимо адаптироваться к изменениям и использовать новые

технологии для оптимизации кадровых процессов, привлечения и удержания талантов, а также повышения конкурентоспособности. В будущем особое внимание будет уделяться большим данным и искусственному интеллекту, а принятие решений на основе данных станет нормой. Предприятиям необходимо уделять больше внимания долгосрочному развитию талантов, строить комплексную систему стратегии талантов, стимулировать мотивацию сотрудников. Управление персоналом станет более персонализированным и интеллектуальным, создавая большую ценность. В то же время предприятия должны проявлять заботу и уважение к сотрудникам, чтобы обеспечить сочетание технологий и гуманитарных наук и создать гармоничную и эффективную рабочую среду.

Список литературы

1. Ян Цзяцян. Исследование дизайна информационной системы управления человеческими ресурсами предприятия Z. Northwest University, 2021. DOI:10.27405/d.cnki.gxbdu.2021.000971.
2. Лю Я. Искусственный интеллект и управление персоналом предприятия. Business Culture, 2020, (28):52–53.
3. Ли Цзюньюэ. Исследование влияния авторизации руководства и поведения, направленного на расширение прав и возможностей, на встроенность сотрудников в работу в режиме удаленной работы. Hebei University, 2022. DOI:10.27103/d.cnki.ghebu.2022.000147.
4. Xiao Yuting. Исследование влияния домашней телеработы на вовлеченность в работу с эмоциональной точки зрения. Xiangtan University, 2022. DOI:10.27426/d.cnki.gxtdu.2022.001392.

5. Fan Xiaoxu. Исследование оптимизации управления человеческими ресурсами в налоговом департаменте на основе «цифрового персонала». Шаньдунский университет финансов и экономики, 2022.
DOI:10.27274/d.cnki.gsdjc.2022.001258.