

принятие, жизненная удовлетворенность, низкий уровень самообвинения, отсутствие внутренней конфликтности.

#### **Список использованной литературы:**

1. Слободчиков, В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов / В.И. Слободчиков. -М.: Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
2. Петровский, В.А. Феномен субъектности в психологии личности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / В.А. Петровский. – М., 2013. – 76 с.
3. Фромм, Э. Бегство от свободы / Э. Фромм. – М.: Прогресс, 2015. – 256 с.
4. Ахрямкина, Т.А. Психологическое благополучие детей в образовательной среде: монография / Т.А. Ахрямкина, И.Н. Чаус. – Самара : СФ ГБОУ ВПО МГПУ, 2012. – 104 с.

**Кутькина А.В.**

*Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*  
Научный руководитель – Косаревская Т.Е., канд. психол. наук, доцент

### **СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАБОТЕ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНИЗАЦИИ**

Для успешного развития компании, вне зависимости от ее статуса, необходима оптимизация всех имеющихся ресурсов, а главным образом человеческих. Человеческий капитал признается учеными важнейшим элементом национального богатства и фактором экономического роста. Сегодня, в условиях развития цифровой экономики, роль человеческого капитала усиливается [1].

Для успешного формирования системы управления персоналом в конкретной организации внедряются специальные технологии. Технология управления персоналом – совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности [2]. Digital-технологии (цифровые технологии) – технологии, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности организации в различных областях, в том числе и в работе с кадрами.

Цель исследования: изучение возможностей внедрения и использования современных цифровых технологий в системе кадровой службы организации.

**Материал и методы.** Материалом послужили труды учёных, посвященные проблеме исследования внедрения цифровых технологий в управлении персоналом. Для достижения цели были использованы методы систематизации, обобщения, сравнительный анализ.

**Результаты и их обсуждение.** Главным трендом 2023 года явились цифровизация, оптимизация и максимальная автоматизация кадровых процессов. Именно эти три фактора становятся решающими при обеспечении эффективного управления трудовыми ресурсами. По результатам исследования, проведенного крупной международной компанией Deloitte, 74 % из более чем 7000 компаний 130 стран мира отмечают важность HR-Digital [3]. Внедрение HR-технологий помогает бизнесу экономить на организации бумажного документооборота, упростить найм сотрудников, анализировать потребности работодателя в том или ином специалисте.

HR-технологии охватывают широкий спектр программных и аппаратных решений, предназначенных для автоматизации важнейших операций с персоналом. Можно

привести следующие примеры HR-технологий: системы управления кандидатами; системы управления информацией о персонале; системы электронного обучения; системы управления производительностью; аналитика и метрики HR; системы управления временем и присутствием; системы управления бенефитами и компенсациями; инструменты для управления коммуникациями с сотрудниками. Они позволяют автоматизировать ряд процессов: процесс поиска, отбора и найма сотрудников; хранение и управление информацией о сотрудниках, включая данные о занятости, профессиональном развитии, оплате труда и бенефитах; создание и управление обучающими материалами для сотрудников, проведение онлайн-курсов и тренингов, отслеживание прогресса и оценка эффективности обучения; установление и отслеживание целей, обратной связи, оценки производительности сотрудников и разработки планов развития; сбор и анализ данных о персонале, которые позволяют HR-специалистам принимать более обоснованные решения на основе фактических показателей и метрик.

Многие российские компании используют следующие HR-технологии [3]:

- бенчмаркинг представляет собой методику проведения измерений и анализа, которая может использоваться организацией для поиска передового опыта внутри организации и вне ее с целью улучшения своей деятельности;

- зарплатная аналитика – это целостная совокупность принципов мыслительной деятельности, позволяющая эффективно анализировать информацию с целью совершенствования эффективности различных показателей, а также подготовки информационной базы для принятия оптимальных управленческих решений;

- онлайн-обучение представляет собой способ получения новых знаний, в том числе и практических, с помощью Интернета в режиме реального времени, позволяет проводить обучающие занятия для персонала любого характера, с использованием минимального количества ресурсов;

- статистика по вакансиям, например, портал HH.ru, создал hh.индекс, с помощью которого можно достаточно легко ориентироваться в рынке труда. Соискатели с помощью hh.индекса могут прогнозировать свои шансы на удачное трудоустройство, а работодатели – увидеть всю ситуацию в целом.

- HR-скоринг – это ранжирование кандидатов по заданным вами признакам: например, начиная с самых перспективных до наименее вам подходящих;

- HR-аналитика в сфере управления персоналом предполагает поиск наиболее подходящих кадров для конкретной компании или отдельной отрасли, а также анализ ключевых причин выявленных проблем и поиск их устранения.

На сегодняшний день разработаны Программы и сервисы для HR-специалистов. Greenhouse ATS, Workday Recruiting и iCIMS: предлагают широкий спектр возможностей для управления наймом, взаимодействия с кандидатами и аналитики, а также легкость в использовании и интеграцию с другими системами. SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud и Workday HCM: обеспечивают хранение и управление информацией о сотрудниках в централизованной базе данных, облегчают процессы найма персонала, помогают управлять компенсационными пакетами и льготами для сотрудников. Moodle, Canvas, Blackboard: позволяют создавать и управлять обучающими материалами для сотрудников, проводить онлайн-курсы и тренинги, отслеживать прогресс и оценивать эффективность обучения. Workday Performance Management, BambooHR Performance Management: предоставляют возможности для управления производительностью, включая целеполагание, обратную связь, оценку сотрудников, развитие и другие функции.

**Заключение.** Процесс создания и внедрения современных цифровых технологий является крайне актуальным для изучения. Цифровая среда дает почти неограниченные возможности для совершенствования деятельности кадровой службы организации.

Освоение новых тенденций рынка необходимы для HR-специалистов, без их изучения и понимания, невозможно успешное развитие компании.

#### **Список использованной литературы:**

1. Богатырева, В.В. Роль социального и человеческого капиталов в формировании и функционировании социально-экономической системы государства / В.В Богатырева // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2020. – Вып. 11. – С. 5–10.
2. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом / А.П. Егоршин – М.: ИНФРА-М, 2016. Deloitte Global Human Capital Trends. – Режим доступа: <https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html>
3. Яворский, Н.К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н.К. Яворский. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 19 (309). – С. 260–262.

**Ладнова О.А.**

*Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова*  
Научный руководитель – Бахмат Е.М., канд. психол. наук, доцент

### **ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ ПЕРЕЖИВАНИЯ ОДИНОЧЕСТВА В ПОДРОСТКОВОМ ВОЗРАСТЕ**

В современном обществе увеличивается число подростков, испытывающих чувство одиночества, что нередко приводит к личностным девиациям с такими социально опасными последствиями как депрессия, алкоголизм, наркомания и попытки суицида. Почти что каждый подросток проходит через периоды одиночества, неуверенности и незащитности.

Усугубляется это ситуация еще страхом переживаемый подростком, так как подросток считает, что он один во всем классе, во всей школе, во всей вселенной. Ему кажется, что он отделен от людей, «невидимой стеной», что его окружает «непроницаемое облако», и его никто не понимает. Он завидует некоторым сверстникам, которые на первый взгляд никогда не сталкивались и никогда не столкнулись с данной проблемой. Однако это не так, по той причине, что даже самые популярные подростки сомневаются в себе [1, с.14].

В современной психологической науке представлены исследования, направленные на поиск средств, помогающих подростку адаптироваться в процессе становления и развития личности, преодоления чувства одиночества, трудами Р. Бэрн, Д. Ричардсон, А. М. Прихожан, О. А. Слепичева, Ю. Л. Ханин, М. Вебер, Э. Дюркгейм.

**Материал и методы.** Для изучения особенностей переживаний подростками чувства одиночества нами использовались методики: опросник «Одиночество» С.Г. Корчагиной; опросник для определения вида одиночества С.Г. Корчагиной. Исследование проводилось на базе ГУО «Средняя школа №1 г. Петрикова». Эмпирическое исследование чувства одиночества проходило среди учащихся в возрасте 14-16 лет. Выборка однородна, состав (25 юношей, 26 девушек).

**Результаты и их обсуждение.** Исходя из данных, изображённых на рисунке 1, видно, что 32 (16,3%) участника исследования имеют лёгкую выраженность степени одиночества. Возможно, это проявляется ввиду возраста и тех противоречий, которые имеют внутри себя подростки, 19 (9,6) респондентов переживают глубокое одиночество. Это говорит о том, что они часто сталкиваются с чувством непонимания, соб-