

**Мальцева Александра Денисовна**

студент магистратуры  
Российский государственный  
гуманитарный университет  
Москва, Россия

**ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ****Аннотация**

Рассматривается феномен цифровизации в контексте трансформации систем управления человеческими ресурсами. Проводится анализ изменения подходов к найму, развитию деловой карьеры, вовлеченности сотрудников и формированию ИТ-инфраструктуры кадрового менеджмента. Особое внимание уделяется переходу от традиционных административных функций к стратегическому партнерству, основанному на анализе данных и автоматизации процессов. Исследование опирается на актуальные научные источники и эмпирические данные.

**Ключевые слова:** управление персоналом, HR-технологии, цифровая трансформация

Современная экономическая действительность характеризуется глубоким проникновением информационных технологий во все сферы деятельности хозяйствующих субъектов. Глобальные изменения, затрагивающие производственные, логистические и финансовые процессы, неизбежно трансформируют и социальную подсистему организаций. Управление человеческими ресурсами, ранее воспринимавшееся исключительно как административно-кадровая функция, сегодня приобретает черты высокотехнологичного процесса, определяющего конкурентоспособность компании на рынке. Актуальность темы обусловлена необходимостью научного осмысления тех фундаментальных сдвигов, которые происходят в методологии и практике работы с персоналом под воздействием индустрии 4.0. Рассматриваемый процесс требует не просто внедрения нового программного обеспечения, но и коренного пересмотра философии взаимодействия между работодателем и работником.

Внедрение цифровых инструментов в кадровую политику не следует рассматривать как изолированное явление. Б. Чжан и С. А. Литвина справедливо указывают, что цифровизация управления персоналом выступает неотъемлемой частью общей цифровой трансформации компаний, обеспечивая синхронизацию бизнес-стратегии и кадрового потенциала [8, с. 85]. Данная интеграция позволяет предприятиям переходить от реактивного реагирования на кадровые вызовы к проактивному планированию, основанному на предиктивной аналитике и больших данных. Трансформация затрагивает саму архитектуру корпоративного управления,

где HR-департамент становится центром аккумуляции информации о производительности, компетенциях и потенциале трудового коллектива.

Подобная перестройка невозможна без соответствующего технического обеспечения. Н. Э. Пешкова подчеркивает значимость совершенствования ИТ-инфраструктуры системы управления персоналом, отмечая, что без надежного технологического фундамента невозможно обеспечить бесперебойное функционирование современных HR-сервисов [6, с. 564]. Создаваемая инфраструктура должна обладать свойствами масштабируемости, безопасности и интеграции с другими корпоративными системами, такими как ERP и CRM. Отсутствие должного внимания к технической базе приводит к фрагментации данных и снижению эффективности принимаемых управленческих решений.

Одной из первых функций, подвергшихся значительному воздействию новых технологий, стал рекрутмент. О. Н. Белькова, С. И. Надеина и И. Г. Ершова в своем исследовании отмечают, что управление наймом персонала в текущих условиях претерпевает радикальные изменения, связанные с автоматизацией рутинных операций [1, с. 37]. Использование искусственного интеллекта для скрининга резюме, применение видеоинтервью с автоматическим анализом эмоций и внедрение чат-ботов для первичной коммуникации с кандидатами становятся стандартом для крупных корпораций.

Указанные технологии позволяют существенно сократить временные затраты рекрутеров, высвобождая ресурсы для более глубокой оценки личностных и профессиональных качеств соискателей. Кроме того, алгоритмизация процесса отбора способствует снижению влияния субъективного фактора и когнитивных искажений, присущих человеку. Д. Н. Майоров и И. А. Усачев акцентируют внимание на том, что современные методы управления, включая цифровой рекрутинг, обеспечивают более точное соответствие профиля кандидата требованиям вакансии, что в долгосрочной перспективе снижает текучесть кадров [4, с. 482].

Применение цифровых платформ создает единое информационное пространство, где данные о кандидатах накапливаются и анализируются для формирования кадрового резерва. Такой подход меняет саму парадигму поиска талантов: от закрытия текущих вакансий фокус смещается к формированию пула потенциальных сотрудников, готовых приступить к работе при возникновении потребности.

Цифровая среда диктует новые требования к компетенциям сотрудников и моделям их профессионального развития. А. Ш. Галимова и Д. Г. Фирсов анализируют тенденции развития управления деловой карьерой и приходят к выводу, что традиционные линейные траектории сменяются гибкими, персонализированными маршрутами обучения и роста [3, с. 66]. Внедрение систем управления обучением (LMS) позволяет сотрудникам самостоятельно выстраивать образовательные треки, ориентируясь на текущие задачи и стратегические цели компании.

Рассматриваемая модель непрерывного образования (lifelong learning) становится критически важной в условиях быстрого устаревания знаний. Цифровые инструменты предоставляют возможность микрообучения, геймификации образовательного процесса и доступа к базе знаний в режиме 24/7. Сотрудник перестает быть пассивным объектом кадровой политики, превращаясь в активного субъекта, самостоятельно управляющего собственным профессиональным развитием при поддержке цифровых сервисов организации.

Более того, цифровизация открывает возможности для объективной оценки потенциала работников. Анализ цифрового следа сотрудника, его активности в корпоративных сетях и результатов прохождения онлайн-курсов дает руководству богатый материал для принятия решений о ротации кадров и формировании проектных команд. Указанная прозрачность процессов карьерного продвижения способствует повышению лояльности персонала и снижению риска потери ключевых талантов.

Технологический прогресс оказывает существенное влияние на социально-психологический климат в коллективе. А. К. Игнатова и соавторы рассматривают цифровизацию как значимый фактор вовлеченности персонала, указывая на корреляцию между удобством цифровых сервисов и удовлетворенностью работой [7, с. 68]. Внедрение корпоративных порталов, мобильных приложений для сотрудников и инструментов для командной работы создает среду, способствующую открытому обмену информацией и идеями.

Особую роль играют механизмы обратной связи. Если ранее опросы удовлетворенности проводились раз в год и имели формальный характер, то современные Pulse-опросы позволяют замерять настроение коллектива в реальном времени. Руководство получает возможность оперативно реагировать на возникающие проблемы, предотвращая конфликты и профессиональное выгорание.

Геймификация рабочих процессов, реализуемая через цифровые платформы, также служит мощным инструментом мотивации. Введение рейтингов, виртуальных наград и соревновательных элементов превращает рутинную деятельность в увлекательный процесс, повышая производительность труда. Однако следует помнить, что чрезмерное увлечение цифровым контролем может привести к обратному эффекту — росту стресса и ощущению тотальной слежки. Поэтому внедрение подобных систем требует взвешенного подхода и соблюдения этических норм.

Фундаментальные сдвиги в методологии управления неизбежно влекут за собой изменение организационного дизайна. Г. П. Гагаринская и коллеги отмечают, что система управления персоналом трансформируется структурно, интегрируя новые роли, такие как HR-аналитики, архитекторы цифровой среды и специалисты по управлению опытом сотрудников [2, с. 230]. Традиционный отдел кадров эволюционирует в высокотехнологичное подразделение, тесно взаимодействующее с IT-департаментом и службой маркетинга.

Иностранные исследователи, в частности G. Ya. Vyatkina, подчеркивают глобальный характер происходящих перемен. Автор указывает, что влияние цифровизации распространяется на все ключевые области HR, требуя от специалистов наличия цифровых компетенций и умения работать с аналитическими инструментами [9, р. 51]. Современный HR-менеджер обязан не только разбираться в трудовом законодательстве и психологических аспектах, но и владеть навыками работы с большими данными, понимать принципы работы алгоритмов и уметь интерпретировать метрики эффективности.

В материалах Международного научного форума Донецкой Народной Республики также прослеживается мысль о необходимости адаптации систем управления к новым реалиям. Участники форума констатируют, что игнорирование цифровых трендов ведет к снижению управленческой гибкости и потере конкурентных преимуществ на рынке труда [5, с. 565]. Компании, не сумевшие перестроить свои кадровые процессы, рискуют столкнуться с дефицитом квалифицированных специалистов и невозможностью удержать талантливую молодежь, для которой цифровая среда является естественной средой обитания.

Подводя итог проведенному анализу, необходимо констатировать, что цифровые трансформации в управлении персоналом носят системный и необратимый

характер. Процесс перехода к цифровому HR не ограничивается автоматизацией документооборота, а затрагивает глубинные пласты корпоративной культуры, методологии найма, обучения и мотивации сотрудников. Рассматриваемый феномен требует от руководства организаций переосмысления роли человеческого капитала в цифровую эпоху.

Успешная реализация цифровой стратегии в сфере управления персоналом зависит от комплексного подхода, включающего развитие ИТ-инфраструктуры, переобучение HR-специалистов и формирование культуры непрерывных изменений. Только гармоничное сочетание передовых технологий и гуманистических принципов управления позволит организациям эффективно функционировать в условиях высокой турбулентности современной экономики. Дальнейшие исследования в данной области должны быть направлены на изучение долгосрочных социальных последствий цифровизации и поиск баланса между алгоритмической эффективностью и сохранением человеческого фактора в трудовых отношениях.

#### **Список использованных источников**

1. Белькова, О. Н. Управление наймом персонала в условиях цифровизации / О. Н. Белькова, С. И. Надеина, И. Г. Ершова // Молодежь и наука: шаг к успеху: Сборник научных статей 6-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 3-х томах, Курск, 22–23 марта 2022 года / Отв. редактор М.С. Разумов. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 36-40. – EDN SZKYPF.
2. Гагаринская, Г. П. Изменение системы управления персоналом организации в условиях цифровизации / Г. П. Гагаринская, Е. Г. Хоровинникова, Т. Г. Абдулова // Управление персоналом: реалии настоящего и возможности будущего: материалы II Международной научно-практической конференции, Донецк, 23 марта 2023 года. – Донецк: Донецкий национальный технический университет, 2023. – С. 229-232. – EDN FLFJME.
3. Галимова, А. Ш. Тенденции развития управления деловой карьерой персонала в условиях цифровизации / А. Ш. Галимова, Д. Г. Фирсов // Доклады Башкирского университета. – 2022. – Т. 7, № 1. – С. 64-70. – DOI 10.33184/dokbsu-2022.1.12. – EDN TCYEVO.

4. Майоров, Д. Н. Методы управления персоналом в условиях цифровизации / Д. Н. Майоров, И. А. Усачев // Развитие финансового рынка и предпринимательских структур в современных условиях: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Волгоград, 01 декабря 2023 года. – Курск: ЗАО "Университетская книга", 2024. – С. 481-484. – EDN JBFGVB.
5. Международного научного форума Донецкой Народной Республики, Горловка, 31 мая 2024 года. – Горловка: Донецкий национальный технический университет, 2024. – С. 563-568. – EDN VCXVAE.
6. Пешкова, Н. Э. Совершенствование IT-инфраструктуры системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики / Н. Э. Пешкова // Научно-технические аспекты развития автотранспортного комплекса: Материалы X Международной научно-практической конференции, в рамках 10-го
7. Цифровизация в управлении персоналом как фактор вовлеченности персонала / А. К. Игнатова, Н. В. Черепанова, Б. Чжан, С. А. Литвина // Инновационные научные исследования. – 2023. – № 5-1(29). – С. 65-75. – DOI 10.5281/zenodo.7992095. – EDN WNYQET.
8. Чжан, Б. Цифровизации управление персоналом как часть для цифровой трансформации компаний / Б. Чжан, С. А. Литвина // Инновационные научные исследования. – 2023. – № 5-1(29). – С. 84-91. – DOI 10.5281/zenodo.7992106. – EDN LWQOVJ.
9. Vyatkina, G. Ya. The influence of digitalization on HR key areas / G. Ya. Vyatkina // Высокотехнологичное право: генезис и перспективы: Материалы III Международной межвузовской научно-практической конференции, Москва-Красноярск, 24–25 февраля 2022 года. – Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2022. – Р. 48-53. – EDN MGSJQZ.