

УДК 005.95/.96

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Яскевич Валерия Игоревна, магистрант,
Парафиянович Тамара Антоновна, доцент, к.п.н.,
Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники**

**MODERN APPROACHES TO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN
THE CONTEXT OF DIGITALIZATION**

**Yaskevich Valeryia, student of master degree, lerajaskevitch@yandex.ru
Parafiyonovich T.A. associate professor, PhD, pta@bsuir.by
Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics**

В материалах статьи рассматриваются современные подходы к управлению персоналом в условиях цифровизации. Анализируются технологии, такие как HR-аналитика, искусственный интеллект, автоматизация процессов и геймификация, а также их влияние на эффективность работы сотрудников и достижение стратегических целей компании. Особое внимание уделяется трансформации HR-менеджмента, изменениям в корпоративной культуре и преимуществам цифровизации.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровизация, HR-аналитика, автоматизация, искусственный интеллект, корпоративная культура, геймификация, большие данные, имитационное моделирование.

The article discusses modern approaches to HR management in the context of digitalization. The article analyses technologies such as HR analytics, artificial intelligence, process automation and gamification, as well as their impact on employee performance and achievement of the company's strategic goals.

Special attention is paid to the transformation of HR management, changes in corporate culture and the benefits of digitalization.

Keywords: *HR management, digitalization, HR analytics, automation, artificial intelligence, corporate culture, gamification, big data, simulation modelling.*

Введение. Современные изменения в бизнес-среде и технологических инновациях кардинально трансформируют традиционные подходы к управлению персоналом. Цифровизация затрагивает все аспекты HR-менеджмента: от рекрутмента и адаптации сотрудников до их мотивации и развития.

Основная часть. С развитием цифровых технологий HR-менеджмент претерпевает существенные изменения, направленные на повышение эффективности управления персоналом. Социальные, экономические и технологические изменения побуждают компании адаптироваться, внедряя новые подходы к управлению персоналом, чтобы соответствовать требованиям времени.

Одной из проблем стало появление нового поколения сотрудников, у которых другие ценности, они акцентируют внимание на балансе между работой и личной жизнью, карьерном развитии и корпоративной культуре, но это не значит, что они плохие. Каждое новое поколение сильнее и умнее предыдущего и такие работники сделают компанию лучше, но для этого руководителям нужно найти к ним другой подход.

Традиционные методы управления уже не удовлетворяют их ожидания. Наряду с этим, глобальные экономические кризисы, инфляция и массовые сокращения усиливают необходимость оптимизации процессов и поиска новых, более эффективных решений. Оптимизация становится не просто инструментом, а важнейшим приоритетом для HR-менеджеров. Глобализация и широкое распространение удаленных форматов работы также вносят коррективы в управление персоналом. Возникли новые задачи, такие как обеспечение эффективной коммуникации на расстоянии, координация распределенных команд и поддержка вовлеченности сотрудников.

Технологии, в свою очередь, открывают множество возможностей для трансформации HR-менеджмента. Современные инструменты, такие как искусственный интеллект, аналитика больших данных и облачные решения, делают управление персоналом более гибким и эффективным. Они позволяют автоматизировать рутинные задачи: обработку резюме, расчет заработной платы, учет рабочего времени. Это освобождает HR-менеджеров для стратегических функций, таких как поддержка, развитие талантов и формирование корпоративной культуры. Использование аналитики становится важным инструментом в управлении персоналом, позволяющим отслеживать вовлеченность сотрудников, прогнозировать их потребности и разрабатывать персонализированные программы развития.

Искусственный интеллект и машинное обучение дают HR возможность разрабатывать индивидуальные стратегии для каждого сотрудника. Это может включать планирование карьеры, мотивационные программы и поддержку благополучия сотрудников.

Компании, которые смогут адаптироваться и внедрять инновационные подходы, окажутся на шаг впереди конкурентов в борьбе за талантливых сотрудников и успех на рынке. Современные цифровые инструменты внедряются в различные HR-процессы, автоматизируя рутинные задачи и оптимизируя управление кадрами.

По данным исследований McKinsey & Company, одной из крупнейших международных консалтинговых компаний, специализирующейся на стратегическом консультировании и управлении, цифровые инструменты позволяют увеличить производительность HR-отделов на 30–40 % за счет оптимизации процессов [1].

В условиях цифровизации компании внедряют инновационные подходы к управлению персоналом, которые повышают эффективность работы сотрудников и способствуют достижению поставленных целей.

Одним из ключевых методов является HR-аналитика – применение методов анализа данных для оценки эффективности HR-процессов и принятия обоснованных решений [2]. С помощью аналитики прогнозируется поведение сотрудников, анализируются причины текучести кадров и разрабатываются стратегии их удержания.

Другой актуальный инструмент – геймификация, представляющая собой использование игровых механик в неигровых процессах для повышения вовлеченности и мотивации сотрудников [3].

Интерактивные платформы и игровые элементы в обучении делают процесс более увлекательным и продуктивным.

Также широкое применение получает автоматизация HR-процессов – внедрение технологий, позволяющих минимизировать участие человека в выполнении рутинных задач, таких как подбор персонала, оценка кандидатов и управление кадровыми документами [4]. Использование чат-ботов и автоматизированных систем сокращает нагрузку на HR-отдел и ускоряет процесс адаптации сотрудников.

Одним из наиболее перспективных методов цифровизации HR является имитационное моделирование, которое представляет собой метод исследования сложных систем путем создания их компьютерных моделей и проведения экспериментов с ними [5]. В управлении персоналом этот подход позволяет прогнозировать влияние различных стратегий на эффективность работы сотрудников и всей организации. Имитационное моделирование помогает HR-менеджерам анализировать последствия изменений в кадровой политике, выявлять потенциальные проблемы до их появления и разрабатывать более эффективные стратегии управления. Например, моделирование может использоваться для оценки эффективности программ обучения, прогнозирования текучести кадров и оптимизации рабочего процесса. Внедрение этого инструмента позволяет повысить точность управленческих решений, снизить риски и повысить адаптивность организации к изменяющимся условиям рынка [6].

Преимущества использования моделей для анализа HR-процессов:

1 Повышение точности прогнозов. Модели позволяют анализировать большие массивы данных, выявлять скрытые закономерности и прогнозировать последствия управленческих решений. Это помогает HR-менеджерам принимать обоснованные решения по подбору, удержанию и развитию персонала.

2 Оптимизация процессов. Моделирование позволяет выявить узкие места в HR-процессах и протестировать сценарии их оптимизации без вмешательства в реальную работу компании. Например, можно спрогнозировать эффективность новой системы мотивации или оценить влияние программы обучения на производительность.

3 Снижение рисков. Модели помогают HR-специалистам тестировать различные сценарии без риска для компании. Это снижает вероятность ошибок при внедрении новых стратегий.

4 Экономия ресурсов. Имитационное моделирование позволяет проводить виртуальные эксперименты, сокращая затраты на реальные испытания. Это особенно актуально для крупных компаний с большими HR-бюджетами.

5 Персонализация подходов. На основе анализа данных модели помогают разрабатывать индивидуальные стратегии развития для сотрудников, повышая их вовлеченность и удовлетворенность работой.

6 Улучшение стратегического планирования. Модели позволяют анализировать долгосрочные тренды и готовиться к возможным изменениям в кадровой политике.

С развитием цифровых технологий корпоративная культура претерпевает значительные изменения. Корпоративная культура – это система ценностей, норм и правил, определяющих поведение сотрудников в организации [7]. Внедрение цифровых инструментов изменяет способы взаимодействия и работы сотрудников.

Использование мессенджеров (Slack, Microsoft Teams), платформ для совместной работы (Asana, Trello) и систем видеоконференций (Zoom, Google Meet) способствует оперативности и прозрачности коммуникации. Сотрудники получают возможность оперативно обмениваться информацией, работать в командах вне зависимости от географического расположения и совместно решать задачи в реальном времени.

Эффективное управление персоналом требует постоянного внимания и взаимодействия с сотрудниками [8]. Только так можно своевременно решать возникающие проблемы и предотвращать новые. Однако цифровизация также создает трудности для корпоративной культуры. Удаленная работа может привести к снижению личного общения, что влияет на командный дух. Минимизация этого эффекта достигается внедрением регулярных онлайн-встреч, виртуальных тимбилдингов и программ вовлеченности. Кроме того, цифровизация требует от сотрудников новых компетенций, таких как владение цифровыми инструментами и способность к быстрой адаптации к технологическим изменениям.

Цифровизация HR-менеджмента открывает перед компаниями широкие возможности, но одновременно ставит их перед определенными трудностями. Одним из ключевых преимуществ является повышение точности принятия решений. Благодаря аналитике данных HR-отделы могут принимать обоснованные и стратегически важные решения, основанные на конкретных показателях. Кроме того, автоматизация процессов позволяет значительно оптимизировать использование времени и ресурсов, снижая нагрузку на сотрудников и позволяя им сосредоточиться на более значимых задачах. Цифровые инструменты также играют важную роль в увеличении вовлеченности сотрудников, способствуя укреплению их мотивации и взаимодействия в коллективе.

Однако процесс внедрения цифровых технологий в HR сопряжен с рядом сложностей. Во-первых, это значительные затраты на внедрение, которые требуют инвестиций как в оборудование, так и в обучение персонала. Во-вторых, автоматизация может вызывать опасения у сотрудников относительно замены человека алгоритмами, что создает необходимость дополнительной коммуникации и разъяснений. Еще одной сложностью является необходимость освоения новых навыков. Цифровая трансформация требует, чтобы HR-специалисты адаптировались к новым условиям и развивали компетенции, связанные с технологиями.

Заключение. Цифровизация коренным образом меняет подходы к управлению персоналом, делая их более эффективными и ориентированными на данные. Внедрение аналитики, искусственного интеллекта и автоматизированных систем открывает новые возможности для HR-менеджеров, но также требует адаптации и развития новых компетенций. В будущем ожидается увеличение роли новых информационных технологий в управлении человеческими ресурсами.

Список использованных источников

1. The Future of HR in the Digital Era [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work#>. Дата доступа: 15.03.2025.
2. Digital Transformation in HR: A Roadmap for Success. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://forms.workday.com/en-us/reports/digital-transformation-report/form.html?step=step1_default. Дата доступа: 11.03.2025.
3. Werbach K. For the Win: How Game Thinking Can Revolutionize Your Business / K. Werbach, D. Hunter. Wharton Digital Press, 2020.
4. Future of Work Trends: The Role of Digital Collaboration Tools. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.gartner.com/en/documents/4343799>. Дата доступа: 16.03.2025.
5. Климов С. П. Имитационное моделирование в управлении персоналом / С. П. Климов. М.: Юрайт, 2021. 276 с.
6. Романов А. В. Оптимизация HR-стратегий с использованием имитационного моделирования / А. В. Романов. Минск: БГУ, 2022. 230 с.
7. Что такое корпоративная культура и как бизнесу ее внедрить. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://lpgenerator.ru/blog/chto-takoe-korporativnaya-kultura/>. Дата доступа: 15.03.2025.
- 8 Казак, Т. В. Психология управления производственным персоналом : пособие / Т. В. Казак, В. В. Шаталова. – Минск : БГУИР, 2022. – 86 с.