

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ: ЭКОНОМИКА, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО, ТЕХНОЛОГИИ, ИННОВАЦИИ

DIGITAL TRANSFORMATION: ECONOMICS, ENTREPRENEURSHIP, TECHNOLOGY, INNOVATION

Научная статья

УДК 005.95

<https://doi.org/10.24143/2073-5537-2025-2-101-110>

EDN UFZSKM

Методологические принципы цифровой трансформации системы управления персоналом современного бизнеса

Сергей Вячеславович Адгизалов

*Самарский государственный экономический университет,
Самара, Россия, sadgizalov@yandex.ru*

Аннотация. Обоснована актуальность вопросов формирования единой методологической базы осуществления цифровой трансформации процессов управления персоналом современных предприятий, а также выявлены ключевые методологические принципы, на которых основывается цифровизация HR-системы с целью оптимизации и повышения эффективности бизнес-процессов. Проведен анализ текущего состояния цифровой трансформации системы управления персоналом, в рамках которого отмечена идентификация понятия цифровой трансформации HR-сфера и основные особенности данного процесса. Приведены наиболее актуальные направления цифровизации системы управления персоналом бизнеса в разрезе основных задач работы с сотрудниками, а именно их подбора, найма, адаптации, обучения, мотивации и развития. Выявлены наиболее значимые для современного бизнеса преимущества цифровой переориентации процессов управления персоналом, а также проанализированы статистические данные об уровне цифровизации отечественной HR-сферы, отражающие состояние и перспективы дальнейшего развития цифровизации процессов работы с персоналом. Определены проблемные зоны в рамках цифровой трансформации системы управления персоналом, в том числе наличие слабой методологической основы цифровизации HR-системы, необходимой для формирования единого для бизнеса алгоритма внедрения цифровых инструментов и технологий. Отмечены аспекты, формирующие необходимость разработки методологических принципов цифровой трансформации системы управления персоналом; рассмотрены базовые принципы, регламентирующие эффективность цифровизации бизнес-процессов предприятий в целом. Приведена иерархия осуществления цифровой трансформации HR-системы современного бизнеса, оказывающая влияние на организацию методологических основ цифровизации системы управления персоналом. Сформирована интерпретация методологической базы цифровой трансформации процессов работы с персоналом, состоящая в совокупности положений, регламентирующих процессы внедрения цифровых технологий с учетом особенностей и перспектив дальнейшего развития сферы HR, на основе чего выявлены наиболее актуальные методологические принципы цифровой трансформации системы управления персоналом.

Ключевые слова: цифровизация HR, цифровая трансформация системы управления персоналом, методология цифровизации HR, методологические принципы цифровой трансформации, состояние цифровизации HR-сферы, проблемы цифровой трансформации системы управления персоналом

Для цитирования: Адгизалов С. В. Методологические принципы цифровой трансформации системы управления персоналом современного бизнеса // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2025. № 2. С. 101–110. <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2025-2-101-110>. EDN UFZSKM.

Original article

Methodological principles of digital transformation of modern business personnel management system

Sergei V. Adgizalov

Samara State University of Economics,
Samara, Russia, sadgizalov@yandex.ru

Abstract. The relevance of the issues of forming a unified methodological framework for the digital transformation of personnel management processes in modern enterprises is substantiated, and the key methodological principles on which the digitalization of the HR system is based in order to optimize and increase the efficiency of business processes are identified. The analysis of the current state of digital transformation of the HR management system is carried out, within the framework of which the identification of the concept of digital transformation of the HR sphere and the main features of this process are noted. The most relevant directions of digitalization of the business personnel management system are given in the context of the main tasks of working with employees, namely their selection, hiring, adaptation, training, motivation and development. The most significant advantages of digital reorientation of personnel management processes for modern business have been identified, and statistical data on the level of digitalization of the domestic HR sector have been analyzed, reflecting the state and prospects for further development of digitalization of HR processes. The problem areas within the framework of the digital transformation of the personnel management system have been identified, including the presence of a weak methodological basis for the digitalization of the HR system, necessary for the formation of a unified business algorithm for the introduction of digital tools and technologies. The aspects that form the need for the development of methodological principles for the digital transformation of the personnel management system are noted; the basic principles governing the effectiveness of digitalization of business processes of enterprises as a whole are considered. The hierarchy of implementation of the digital transformation of the HR system of modern business is given, which affects the organization of the methodological foundations of the digitalization of the personnel management system. The interpretation of the methodological base of the digital transformation of HR processes has been formed, consisting of a set of provisions regulating the processes of introducing digital technologies, taking into account the specifics and prospects for further development of the HR sphere, on the basis of which the most relevant methodological principles of the digital transformation of the personnel management system have been identified.

Keywords: digitalization of HR, digital transformation of the HR management system, methodology of HR digitalization, methodological principles of digital transformation, the state of digitalization of the HR sphere, problems of digital transformation of the personnel management system

For citation: Adgizalov S. V. Methodological principles of digital transformation of modern business personnel management system. *Vestnik of Astrakhan State Technical University. Series: Economics.* 2025;2:101-110. (In Russ.). <https://doi.org/10.24143/2073-5537-2025-2-101-110>. EDN UFZSKM.

Введение

Современные тенденции развития отечественной социально-экономической сферы, направленные на осуществление комплексной цифровой трансформации основных процессов, обусловливают, помимо прочего, и особенности развития бизнеса, а также управления различными видами его ресурсов. Реализация национальных проектов по осуществлению процессов цифровизации, таких как, например, «Экономика данных и цифровая трансформация государства» и «Информационное общество», задают общий курс развития российского предпринимательства, основанный на активном внедрении и использовании доступного сегодня обширного разнообразия цифровых технологий и инструментов как функционирования бизнеса, так и его менеджмента [1, 2].

Несомненно, процессы цифровой трансформации бизнеса и социально-экономической системы

в целом проникают в самые разнообразные сферы управления предприятиями, в том числе в систему HR-менеджмента. Сегодня персонал является одним из ключевых и наиболее ценных ресурсов бизнеса, что в первую очередь подвергает процессы управления персоналом неизбежности глубоких структурных преобразований, связанных с внедрением и использованием цифровых технологий.

С каждым годом вопросы цифровой трансформации системы управления персоналом приобретают все большую значимость и актуальность, что связано как с общим текущим состоянием экономики страны, так и с потребностями бизнеса в совершенствовании HR-процессов, необходимом для повышения эффективности и прибыльности деятельности предприятий. При этом важно отметить, что, согласно статистическим данным, по состоянию на 2024 г. более 42 % отечественных предприятий все еще не используют технологии автомати-

зации и цифровизации в организации системы работы с персоналом [3].

Такая ситуация во многом связана с отсутствием у современных предприятий комплексного подхода к осуществлению цифровой трансформации HR-системы, основанного на совокупности методологических и методических аспектов и принципов внедрения цифровых инструментов в процессы управления персоналом, а также с несоблюдением ключевых этапов цифровизации HR-процессов.

Актуальность темы исследования обусловлена также значимостью персонала как ресурса современного бизнеса, определяющего в итоге прибыльность и эффективность его функционирования. Учитывая вышеизложенное, целью исследования выступает рассмотрение и анализ современного состояния цифровой трансформации процессов управления персоналом бизнеса, а также формирование авторского подхода к организации системы методологических принципов внедрения и дальнейшего применения цифровых технологий и инструментов.

Современное состояние цифровой трансформации HR-системы бизнеса

В течение последних лет отмечается значительный рост интереса к вопросам цифровой трансформации процессов управления персоналом современного бизнеса. Быстрые темпы экономического развития создают для предприятий необходимость идти в ногу со временем путем регулярного осуществления разнообразных изменений, в том числе в сфере цифровой трансформации основных бизнес и HR-процессов. Сегодня цифровизация системы управления персоналом бизнеса представляет собой не просто внедрение и применение цифровых технологий и инструментов, а выступает довольно глубоким, комплексным процессом структурного преобразования и оптимизации ключевых функций и задач работы с персоналом, необходимым как для повышения эффективности деятельности предприятий в целом, так и для совершенствования системы взаимодействия с человеческими ресурсами бизнеса. Кроме того, цифровая трансформация системы управления персоналом может быть рассмотрена и со стороны оптимизации и улучшения трудовых условий самих работников, представляя собой переход отдельных процессов и задач в цифровой формат, а также формирование наиболее комфортной и прогрессивной цифровой среды.

При этом важно учитывать и тот факт, что специфической особенностью внедрения цифровых технологий в систему управления персоналом предприятий выступает наличие возможности принятия оперативных и управленческих решений на основании фактических данных в реальном

времени, а также контроля и минимизации рисков при переходе к новому цифровому формату организации бизнес-процессов в сфере HR [4].

Цифровая трансформация процессов управления персоналом современных предприятий значительно меняет подход к организации HR-системы, начиная от оптимизации задач по подбору сотрудников, заканчивая развитием талантов и обеспечением наиболее комфортных условий труда и профессионального роста в рамках предприятия. Кроме того, стоит отметить, что цифровизация в области управления персоналом обеспечивает значительное конкурентное преимущество для бизнеса. Так, предприятия, активно осуществляющие процессы цифровой трансформации всех этапов работы с персоналом, не только являются более привлекательными для соискателей, но и имеют более сильный HR-бренд.

Вопросы цифровой трансформации HR-процессов и системы управления персоналом предприятий в целом с каждым годом получают все большее освещение в трудах отечественных и зарубежных авторов, что формирует теоретическую базу для проведения дальнейших исследований и выявления новых подходов к цифровизации сферы работы с персоналом. Особое внимание стоит уделить работам таких исследователей, как В. А. Ончуленко и Я. Г. Одинцовой, сформировавших базовое определение понятия цифровизации HR-системы бизнеса [5, 6]. Помимо этого, особенности цифровой переориентации процессов управления персоналом современного бизнеса достаточно подробно отражены в трудах И. А. Егоровой, Д. А. Оленева, М. С. Романова, К. Г. Тачановой и т. д. [7–10].

Осуществление цифровой трансформации HR-системы современного бизнеса имеет ряд явных преимуществ, во многом обеспечивающих актуальность и необходимость внедрения цифровых изменений в деятельность предприятий. Необходимо выделить ряд наиболее ключевых положительных итогов цифровизации, оказывающих влияние на эффективность организации процессов управления персоналом бизнеса (рисунок).

Осуществление процессов цифровой трансформации системы управления персоналом предполагает задействование в реализации структурных изменений всех основных HR-процессов, таких как, например, рекрутинг, кадровое делопроизводство, адаптация и обучение сотрудников, развитие мотивации, оценка и интервью сотрудников, а также их профессиональное развитие. При этом, обобщив разнообразие конкретных технологий и инструментов, активно используемых в управлении персоналом предприятий, можно выделить перечень наиболее актуальных и в то же время перспективных направлений цифровизации HR-системы современного бизнеса, среди которых стоит особенно

выделить [11]:

- аналитику больших данных;
- технологии искусственного интеллекта, а также нейротехнологии;
- промышленный интернет;

- инструменты робототехники, сенсорики и геймификации;
- технологии виртуальной и дополненной реальности;
- облачные сервисы работы с данными.

Оптимизация HR-процессов	• Цифровые инструменты и технологии дают возможность автоматизировать рутинные задачи
Снижение количества ошибок и неточностей	• Технологии цифровизации снижают влияние человеческого фактора на результаты работы, а также уменьшают ошибки и фальсификацию данных
Экономия времени и ресурсов	• Применение цифровых технологий и инструментов освобождает рабочее время HR-специалистов и снижает административные расходы
Обеспечение удаленного доступа к информации	• Цифровые системы и инструменты дают возможность доступа к информации из любой точки в любое время
Прозрачность процессов и эффективный контроль	• Цифровизация позволяет более качественно осуществлять контроль за деятельностью сотрудников
Совершенствование корпоративного обучения	• Технологии цифровизации дают возможность формирования оптимальной системы обучения и развития сотрудников с учетом стратегических целей бизнеса
Развитие HR-бренда бизнеса	• Применение цифровых технологий и инструментов создает благоприятный имидж для бизнеса, демонстрирующий его современность

Преимущества цифровой трансформации системы управления персоналом современного бизнеса [12]

Advantages of digital transformation of the personnel management system of modern business [12]

Несмотря на наличие разнообразных направлений цифровой трансформации процессов управления персоналом предприятий, а также выявленные преимущества цифровизации HR-сфера современного бизнеса, сегодня уровень применения цифровых технологий и инструментов довольно невысок. Согласно данным обширного статистического исследования, проведенного в 2024 г. крупнейшим сервисом по подбору персонала HeadHunter и цифровым сервисом «МТС Линк», порядка 60 % российских компаний из 400 опрошенных признают значимость и эффективность осуществления процессов цифровой трансформации системы управления персоналом [3]. Помимо этого, примерно такой же процент современных российских компаний, по большей части относящихся к среднему и крупному бизнесу с числом сотрудников от 500 до 3 000 человек, используют технологии и инструменты цифровизации в рамках организации и осуществления HR-процессов [3].

Что касается конкретных цифровых инструментов, применяемых современными отечественными предприятиями в управлении персоналом, наиболее распространенными выступают инструменты цифровизации рекрутинга, а именно проведение онлайн-собеседований и оценочных интервью, а также

внедрение и использование цифровых платформ подбора персонала.

Кроме того, все большую популярность у бизнеса приобретает использование технологий искусственного интеллекта в процессах подбора и адаптации персонала. Так, сегодня технологии искусственного интеллекта используют порядка 5 % крупных отечественных компаний, в то время как около 45 % из них планируют внедрение и применение подобных технологий в сфере управления персоналом в ближайшей перспективе [3].

Помимо технологий цифровизации HR-системы бизнеса, большинство представителей современного бизнеса, а именно порядка 50 %, отмечают также эффективность использования социальных сетей в работе с персоналом [3].

Отмечая современное состояние цифровизации HR-системы бизнеса, стоит упомянуть также статистический опрос компаний, разрабатывающей продукты в сфере автоматизации бизнес-процессов, «1С-Битрикс» и веб-интегратора «Факт», согласно которому более 80 % предприятий малого и среднего бизнеса применяют цифровые решения в системе управления персоналом, а именно используют сочетания автоматизированных систем в подборе персонала и кадровом делопроизводстве [13].

Помимо статистических данных, отражающих современный уровень цифровизации сферы управления персоналом, для характеристики состояния цифровой трансформации HR-отрасли необходимо выделить ряд тенденций. Так, наибольшее распространение в современных реалиях получила оцифровка рекрутинга, позволяющая автоматизировать рутинные задачи по подбору персонала, развитие кадрового документооборота, активно стимулируемое со стороны государства, а также использование искусственного интеллекта для оптимизации разнообразных задач по работе с персоналом.

Система управления персоналом современным бизнесом, помимо выявленных преимуществ и тенденций, сталкивается также с рядом проблем, мешающих реализации быстрого и эффективного внедрения цифровых технологий и инструментов. Среди основных барьеров цифровизации HR необходимо выделить высокую стоимость процесса разработки и внедрения передовых цифровых решений в систему работы с персоналом, несогласованность внутренних структур бизнеса и отсутствие четко сформированной корпоративной структуры бизнеса, что препятствует внедрению комплексных цифровых инструментов, а также сложности в оценке уровней окупаемости и эффективности от внедрения и применения технологий цифровизации в рамках работы с персоналом [14]. Помимо этого, одной из наиболее значимых проблем в осуществлении цифровой трансформации HR-системы современного бизнеса выступает отсутствие единой экосистемы, которая предоставила бы возможность автоматизировать всю совокупность процессов управления персоналом, без их фрагментации на отдельные продукты, задачи и процессы работы с кандидатами и сотрудниками предприятий.

Методологические основы и принципы внедрения технологий цифровизации в управление персоналом бизнеса

Значительным вызовом в рамках цифровой трансформации HR-сфера современного бизнеса

выступает и отсутствие комплексной методологии реализации процессов внедрения технологий и инструментов цифровизации на всех этапах управления персоналом предприятий. В наиболее общем виде методологические принципы цифровизации HR-сферы представляют собой комплекс правил, положений и норм, которым необходимо следовать при осуществлении процессов цифровой трансформации системы управления персоналом для достижения наиболее эффективных результатов данного процесса [9].

Важно отметить, что методологические принципы, в том числе в рамках цифровизации процессов управления персоналом, в обязательном порядке должны основываться на системном подходе, предполагающем рассмотрение объекта цифровизации, а именно HR-системы, как единого целого, обладающего определенным уровнем целостности и структурой, трансформация которого в цифровой формат протекает комплексно, проходя конкретные этапы.

Выявление и описание как наиболее основных, так и специфических, связанных непосредственно с HR-функциями, принципов играет значительную роль в успешном переходе современного бизнеса к новому цифровому формату работы и управления персоналом. При этом методологические принципы выступают основой осуществления цифровой трансформации системы управления персоналом, без формирования и внедрения в практику бизнеса которой крайне трудно и затратно достичь высокого уровня эффективности цифровизации HR-системы, а также конкурентоспособности предприятий в целом.

Особое внимание необходимо уделить основным принципам формирования методологической базы цифровой трансформации сферы HR, определяющим базовые процессы цифровой трансформации. Сегодня необходимо отметить несколько основных принципов, формирующих методологическую базу цифровизации процессов управления персоналом [15]. Более подробно выявленные автором ключевые принципы и их характеристика представлена в таблице.

Базовые методологические принципы цифровой трансформации HR-системы современного бизнеса

Basic methodological principles of digital transformation of the HR system of modern business

Принцип цифровой трансформации HR-системы	Краткая характеристика
Принцип системности	Внедрение цифровых технологий должно рассматриваться как часть единой системы управления бизнесом с учетом взаимосвязи всех элементов системы управления персоналом
Принцип комплексности	Цифровая трансформация системы управления персоналом должна учитывать все аспекты функционирования бизнеса, включая его стратегию, тактику и оперативное управление, а также все этапы работы с персоналом
Принцип адаптивности	Цифровые технологии и инструменты должны быть гибкими и легко подстраиваемыми под изменения условий внешней среды, а также должны учитывать динамичность бизнес-среды

Принцип цифровой трансформации HR-системы	Краткая характеристика
Принцип непрерывного совершенствования	Внедрение цифровых технологий подразумевает постоянную оптимизацию процессов управления персоналом, сопровождающуюся регулярным анализом и совершенствованием отдельных процессов
Принцип ориентированности на результат	Осуществление цифровой трансформации должно быть направлено на достижение конкретных и измеримых результатов, которые четко определены и зафиксированы заранее

Рассмотренные базовые принципы, составляющие методологическую основу процесса цифровизации системы управления персоналом бизнеса, а также отдельных процессов работы с сотрудниками, предполагают соблюдение ряда наиболее ключевых аспектов, характеризующих эффективность применения комплексного подхода к цифровой трансформации. Среди наиболее значимых аспектов, отражающих необходимость формирования методологической базы цифровой переориентации HR-процессов современного бизнеса, необходимо выделить следующие моменты [9]:

- обеспечение единства целей трансформации системы управления персоналом и общих стратегических и тактических целей бизнеса;
- гармонизацию процессов функционирования предприятий, предполагающую, что новые технологии должны адаптироваться к уже существующим бизнес-процессам, не нарушая их функциональность и целостность;
- необходимость интеграции функций управления персоналом предприятий с другими сферами функционирования бизнеса, а именно сферы производства, финансов, маркетинга и т. д.;
- обеспечение высокого уровня гибкости внедряемых цифровых технологий HR-системы бизнеса, что необходимо для быстрого реагирования на изменения рыночной конъюнктуры, законодательства и внешней среды в целом;
- возможность масштабируемости внедряемого и используемого цифрового функционала с учетом роста и развития бизнеса, а также изменений его потребностей и целей;
- определение четких и однозначных критериев оценки эффективности цифровой трансформации системы управления персоналом предприятий, таких как, например, сокращение размера затрат, рост производительности или улучшение качества обслуживания клиентов;
- проведение регулярного анализа достигнутых результатов, а также корректировка стратегии цифровой трансформации HR-системы бизнеса при необходимости.

Формирование методологических принципов, обеспечивающих эффективное внедрение разнообразия цифровых и инновационных технологий

в процессы управления персоналом современных предприятий, во многом взаимосвязано непосредственно с этапами осуществления цифровизации HR-сфера отечественного бизнеса. Поэтапный подход к данному процессу позволяет не только достичь желаемых результатов, но и минимизировать риски и сократить количество ошибок, возникающих при переориентации ключевых бизнес-процессов в сфере работы с сотрудниками предприятий.

Процесс цифровой трансформации HR-сфера предполагает комплексный переход системы работы с персоналом от традиционного уклада, в рамках которого большая часть функций и задач, связанных с рекрутингом, кадровым делопроизводством, развитием и удержанием сотрудников, не структурирована и выполняется вручную, к постепенной оптимизации процессов работы с персоналом, где для повышения эффективности HR-процессов внедряются и активно применяются различные корпоративные CRM-системы, инструменты автоматизации подбора и найма, а также сервисы автоматизации кадрового документооборота бизнеса.

После оптимизации ключевых HR-процессов следующим этапом цифровой переориентации выступает достижение устойчивого зрелого уровня автоматизации системы работы с персоналом, в рамках которого применяются комплексные системы планирования и развития человеческих ресурсов бизнеса, обучения и контроля талантов предприятий, а также сопровождения и развития кандидатов. Только при выполнении описанных этапов возможен переход к эффективной и результативной полноценной цифровой трансформации HR-сфера, предполагающей внедрение инновационных цифровых инструментов, обеспечивающих высокий уровень технологичности функций управления персоналом современного бизнеса.

С учетом основных направлений, а также ключевых этапов цифровизации HR-сфера авторская интерпретация организации системы методологических принципов цифровой переориентации системы управления персоналом современного бизнеса может быть определена как совокупность положений, регламентирующих процессы внедрения и применения цифровых инструментов и технологий с учетом актуальных особенностей развития конкретных

функций HR-подразделений бизнеса. Обобщая вышесказанное, на основании изученных сведений в ходе исследования был выявлен ряд методологических принципов цифровой трансформации системы управления персоналом современных предприятий, нацеленных на переход к цифровой экономике, а также экономике данных. Рассмотрим ключевые определенные методологические принципы более подробно.

1. Принцип цифровой трансформации процессов подбора и найма персонала для бизнеса. Реализация данного принципа в системе современной HR-сферы предполагает комплексное и, можно сказать, повсеместное внедрение разнообразных инструментов, нацеленных на оцифровку рекрутинга. Среди наиболее распространенных инструментов и методик, применяемых бизнесом сегодня, можно выделить использование социальных сетей для поиска и подбора подходящих кандидатов, применение аналитики больших данных для быстрой обработки широких массивов информации о потенциальных сотрудниках, внедрение когнитивных методов найма персонала, основанных на применении технологий искусственного интеллекта, а также использование автоматизированных систем рекрутинга.

2. Принцип цифровой трансформации процессов оценки, обучения и развития персонала. Следование этому принципу предполагает, что к настоящему времени для успешного бизнеса особенно актуальным становится освоение цифровых технологий, связанных с автоматизацией оценки и развития талантов предприятий. Разработка электронных обучающих порталов и баз открытых образовательных ресурсов, активное внедрение мобильных приложений и устройств позволяют не только повысить уровень цифрового оснащения бизнеса, но и, несомненно, усовершенствовать навыки и способности персонала. При этом особое внимание уделяется вопросам развития цифровых талантов и формирования цифровой экосистемы работы с кадровым потенциалом предприятий [16].

3. Принцип цифровой трансформации управленческого цикла бизнеса. Данный принцип, во многом формирующий методологическую основу цифровизации основных бизнес-процессов современных предприятий, предполагает, что для эффективного совершенствования функционирования бизнеса недостаточно одного внедрения цифровых инструментов и технологий, требуется комплексный подход, трансформирующий структуру управления предприятием и его HR-системой. Актуальными инструментами для обеспечения принципа цифровой трансформации управленческой системы бизнеса выступают основы искусственного интеллекта, обеспечивающие аналитику ключевых управленческих процессов с целью их дальнейшей оптимизации, а также прогнозирование потребностей

бизнеса с учетом планирования развития его персонала.

4. Принцип повышения цифровых и информационно-коммуникационных навыков специалистов HR-системы бизнеса. Реализация данного принципа связана с высоким уровнем значимости осуществления постоянного развития и обучения сотрудников, занятых в системе управления персоналом, в сфере цифровизации наиболее ключевых задач и процессов. Внедрение достижений цифровизации и иных разнообразных инновационных технологий и инструментов без тщательной подготовки сотрудников, которые непосредственно будут использовать в своей работе данные инструменты, становится бессмыслицей, не приносящим ожидаемого уровня результативности и эффективности.

5. Принцип формирования единой цифровой рабочей среды. Данный принцип цифровой трансформации системы управления персоналом является наиболее общим и представляет собой методологическую основу цифровой трансформации бизнеса в целом. Единая цифровая рабочая среда предполагает применение внутренних баз данных бизнеса, обеспечивающих оперативный и беспрепятственный доступ к информационным базам данных предприятий, а также обеспечение быстрой обратной связи между сотрудниками и руководством бизнеса, что возможно за счет цифровизации рабочего пространства. Помимо этого, важнейшим элементом следования данному принципу выступает возможность обеспечения удаленной работы без потери доступа к необходимым информационным базам и корпоративным ресурсам.

Рассмотренные методологические принципы, определяющие наиболее актуальные основы цифровой переориентации сферы управления персоналом, ориентированы на компетенции цифровой экономики и экономики данных и дают возможность комплексной модернизации системы работы с персоналом бизнеса, повышая уровень не только отдельных HR-метрик, но и оказывая влияние на общий уровень результативности, эффективности и прибыльности деятельности предприятий, а также представляя бизнесу возможность более быстрой и легкой адаптации к постоянным изменениям внешней среды.

Заключение

Цифровая трансформация системы управления персоналом современных предприятий представляет собой комплексный процесс, выступающий частью оптимизации системы управления бизнесом и включающий цифровизацию управленческого функционала, направленную на формирование единой удобной цифровой экосистемы для сотрудников предприятий, а также их клиентов. Целью цифровой трансформации HR-системы современного отече-

ственного бизнеса выступает интеграция разнообразных аспектов и задач работы с персоналом для повышения эффективности деятельности предприятий в целом [17].

Методологические принципы цифровой трансформации процессов управления персоналом представляют собой теоретические основы цифровизации HR-сферы, следование которым дает возможность предприятиям подходить к вопросам оптимизации и внедрения цифровых и инновационных инструментов комплексно и постепенно. Это, в свою очередь, позволяет минимизировать возможные риски и предотвратить ошибки, оказывавшие негативное влияние на динамику различных групп показателей эффективности функционирования бизнеса, начиная от производительности труда сотрудников, заканчивая показателями финансовой эффективности.

Важно отметить, что высокий уровень актуальности и значимости изучения вопросов цифровой трансформации системы управления персоналом, а также формирования единого комплекса методологических принципов, направленного на обеспечение единой последовательности цифровизации HR-системы, напрямую связан с важнейшей ролью сотрудников в процессе управления и развития бизнеса во всех основных направлениях.

На основании проведенного исследования, посвященного выявлению наиболее ключевых методологических основ цифровой трансформации системы управления персоналом современного бизнеса, можно сделать несколько основных выводов, а именно:

1. Цифровая трансформация системы управления персоналом приобретает все большее распространение среди современных отечественных предприятий, охватывая все этапы работы с сотрудниками, а также бизнес-процессы в сфере управления бизнесом в целом. Разнообразие направлений и инструментов цифровизации HR-системы обеспечивает бизнесу возможность формирования индивидуальной стратегии цифровой трансформации, направленной на оптимизацию процессов работы с сотрудниками.

2. Осуществление цифровой трансформации системы управления персоналом предприятий имеет ряд преимуществ, оказывающих существенное влияние на эффективность организации и функционирования HR-системы бизнеса. Среди наиболее значимых преимуществ цифровизации данной сферы стоит особенно выделить значительную оптимизацию задач управления персоналом на различных этапах, снижение количества неточностей и ошибок в процессе работы с персоналом, обеспечение постоянного и беспрепятственного удаленного доступа к рабочим местам, что особенно важно в современных условиях, а также укрепление HR-бренда компаний, что приобретает все большую актуальность в ситуации высокой конкуренции на рынке.

3. Процесс цифровой трансформации HR-системы современного бизнеса сопряжен с рядом проблемных зон для предприятий, одной из которых выступает отсутствие комплексного методологического подхода к осуществлению цифровизации, учитывающего особенности и тенденции развития отрасли управления персоналом. Методологические принципы цифровой трансформации системы работы с персоналом представляют собой базовые постулаты и правила, определяющие основные элементы и этапы внедрения цифровых инструментов в операционную деятельность отделов и департаментов управления персоналом и бизнеса в целом.

4. На основании изученных материалов методологические принципы цифровой трансформации системы управления персоналом могут быть сформулированы как определенный регламент, отражающий ключевые положения и, что особенно важно, направления цифровизации HR-сферы, являющиеся наиболее актуальными в современных условиях. При этом важно отметить, что методологические принципы, связанные с цифровизацией процессов управления персоналом, могут быть подразделены на две основные группы, а именно общие базовые принципы, регулирующие основы цифровизации бизнеса и систем его управления в целом, а также принципы специфические, основанные на текущих тенденциях развития отечественной сферы работы с сотрудниками предприятий.

Список источников

1. Национальный проект «Экономика данных и цифровая трансформация государства». URL: <https://национальныепроекты.рф/new-projects/ekonomika-dannikh/> (дата обращения: 05.03.2025).
2. Государственная программа «Информационное общество». URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/programs/1/> (дата обращения: 05.03.2025).
3. Уровень цифровизации и автоматизации HR-процессов в российских компаниях. Исследование МТС Линк и hh.ru. URL: <https://ict.moscow/research/uровеньцифровизациии-автоматизациии-hr-процессов-в-российских-компаниях/> (дата обращения: 05.03.2025).
4. Авдеенков В. А., Андреев А. В., Бунькин В. И., Мастяев Ф. А. Цифровизация HR-процессов в российских организациях: современное состояние и перспективы // Вопр. инновац. экономики. 2025. Т. 15. № 1. С. 271–282.
5. Ончуленко В. А. Управление персоналом в условиях цифровизации организаций. URL: <https://scienceorum.ru/2020/article/2018021444> (дата обращения: 07.03.2025).
6. Одинцова Я. Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vozmozhnosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 07.03.2025).
7. Егорова И. А. Цифровизация процессов управле-

ния персоналом: современные тенденции. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-protsessov-upravleniya-personalom-sovremennoye-tendentsii> (дата обращения: 04.03.2025).

8. Оленев Д. А. Цифровизация технологий управления персоналом: обзор интернет-источников // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы I Междунар. конф. (Екатеринбург, 14–15 декабря 2018 г.). Екатеринбург: Устав personalistiky, 2019. С. 68–75.

9. Романов М. С. Методологические аспекты управления персоналом в рамках цифровизации // Гос. и муниципал. упр. Учен. зап. 2021. № 2. С. 63–70.

10. Тачанова К. Г., Мицкова С. Е., Пашкевич Ю. Ю. Актуальные тенденции цифровизации в сфере управления персоналом. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-tendentsii-tsifrovizatsii-v-sfere-upravleniya-personalom> (дата обращения: 10.03.2025).

11. Адгизалов С. В., Ермолина Л. В., Мельникова Д. А. Применение технологий цифровизации в системе управления персоналом предприятия // Экономика и предпринимательство. 2024. № 6 (167). С. 1407–1411.

12. Durth S., Gandhi N., Komm A., Pollner F. HR's new

operating model. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hrs-new-operating-model> (дата обращения: 10.03.2025).

13. Будущее HR-систем: какие технологии «захватят» российский рынок. URL: <https://companies.rbc.ru/news/vSkIK2vNcZ/buduschee-hr-sistem-kakie-tehnologii-zahvatyat-rossijskij-ryinok/> (дата обращения: 10.03.2025).

14. Connely C., Cerne M., Fieseler C., Giessner S. R. Working in the digitized economy: HRM theory & practice // Human Resource Management Review. 2020. N. 31 (1). P. 100762.

15. Черемушкин Д. Н. Цифровые технологии в сфере управления персоналом: теоретико-методологические основы // Прогрессив. экономика. 2021. № 3. С. 35–50.

16. Шереметьева Е. Н., Фролова А. К., Баринова Е. П. Система управления цифровыми талантами // Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. 2024. № 2. С. 20–29.

17. Илюхина Л. А., Богатырева И. В. Концепция управления персоналом в условиях цифровой трансформации // Креатив. экономика. 2022. Т. 16. № 6. С. 2445–2462.

References

1. *Natsional'nyi proekt «Ekonomika dannykh i tsifrovaia transformatsiia gosudarstva»* [National project “Data Economy and Digital Transformation of the State”]. Available at: <https://natsional'nye-proekty.rf/new-projects/ekonomika-dannykh/> (accessed: 05.03.2025).

2. *Gosudarstvennaya programma «Informatsionnoe obshchestvo»* [The State program “Information Society”]. Available at: <https://digital.gov.ru/ru/activity/programs/1/> (accessed: 05.03.2025).

3. *Uroven' tsifrovizatsii i avtomatizatsii HR-protsessov v rossiiskikh kompaniakh. Issledovanie MTS Link i hh.ru* [The level of digitalization and automation of HR processes in Russian companies. The MS Link study and hh.ru]. Available at: <https://ict.moscow/research/uroven-tsifrovizatsii-i-avtomatizatsii-hr-protsessov-v-rossiiskikh-kompaniakh/> (accessed: 05.03.2025).

4. Avdeenkov V. A., Andreev A. V., Bun'kin V. I., Mashtaev F. A. Tsifrovizatsiya HR-protsessov v rossiiskikh organizatsiakh: sovremennoe sostoianie i perspektivy [Digitalization of HR processes in Russian organizations: current state and prospects]. *Voprosy innovatsionnoi ekonomiki*, 2025, vol. 15, no. 1, pp. 271–282.

5. Onchulenko V. A. *Upravlenie personalom v usloviakh tsifrovizatsii organizatsii* [Personnel management in the context of the digitalization of the organization]. Available at: <https://scienceforum.ru/2020/article/2018021444> (accessed: 07.03.2025).

6. Odintsova Ia. G. *Novye vozmozhnosti upravleniya personalom v usloviakh tsifrovizatsii* [New opportunities for personnel management in the context of digitalization]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-vozmozhnosti-upravleniya-personalom-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (accessed: 07.03.2025).

7. Egorova I. A. *Tsifrovizatsiya protsessov upravleniya personalom: sovremennoye tendentsii* [Digitalization of personnel management processes: current trends]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-protsessov-upravleniya-personalom-sovremennoye-tendentsii> (accessed:

04.03.2025).

8. Olenev D. A. Tsifrovizatsiya tekhnologii upravleniya personalom: obzor internet-istochnikov. Tsifrovaia transformatsiia obshchestva, ekonomiki, menedzhmenta i obrazovaniia [Digitalization of personnel management technologies: an overview of online sources. Digital transformation of society, economy, management and education]. *Materialy I Mezhdunarodnoi konferentsii (Ekaterinburg, 14–15 dekabria 2018 g.)*. Ekaterinburg: Устав personalistiky, 2019. Pp. 68–75.

9. Romanov M. S. Metodologicheskie aspekty upravleniya personalom v ramkakh tsifrovizatsii [Methodological aspects of personnel management in the context of digitalization]. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski*, 2021, no. 2, pp. 63–70.

10. Tachanova K. G., Miagkova S. E., Pashkevich Yu. Yu. *Aktual'nye tendentsii tsifrovizatsii v sfere upravleniya personalom* [Current trends of digitalization in the field of personnel management]. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-tendentsii-tsifrovizatsii-v-sfere-upravleniya-personalom> (accessed: 10.03.2025).

11. Adgizalov S. V., Ermolina L. V., Mel'nikova D. A. Primenenie tekhnologii tsifrovizatsii v sisteme upravleniya personalom predpriiatii [Application of digitalization technologies in the personnel management system of the enterprise]. *Ekonomika i predprinimatel'stvo*, 2024, no. 6 (167), pp. 1407–1411.

12. Durth S., Gandhi N., Komm A., Pollner F. *HR's new operating model*. Available at: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/hrs-new-operating-model> (accessed: 10.03.2025).

13. *Budushchee HR-sistem: kakie tekhnologii «zakhvatят» rossiiskii ryinok* [The future of HR systems: which technologies will “capture” the Russian market]. Available at: <https://companies.rbc.ru/news/vSkIK2vNcZ/buduschee-hr-sistem-kakie-tehnologii-zahvatyat-rossijskij-ryinok/> (accessed: 10.03.2025).

14. Connely C., Cerne M., Fieseler C., Giessner S. R. Working in the digitized economy: HRM theory & practice.

Human Resource Management Review, 2020, no. 31 (1), p. 100762.

15. Cheremushkin D. N. Tsifrovye tekhnologii v sfere upravleniya personalom: teoretiko-metodologicheskie osnovy [Digital technologies in the field of personnel management: theoretical and methodological foundations]. *Progressivnaia ekonomika*, 2021, no. 3, pp. 35-50.

16. Sheremet'eva E. N., Frolova A. K., Barinova E. P. Sistema upravleniya tsifrovymi talantami [Digital Talent Man-

agement System]. *Vestnik Astrakhanskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta. Seriya: Ekonomika*, 2024, no. 2, pp. 20-29.

17. Iliukhina L. A., Bogatyreva I. V. Kontseptsia upravleniya personalom v usloviakh tsifrovoi transformatsii [The concept of personnel management in the context of digital transformation]. *Kreativnaia ekonomika*, 2022, vol. 16, no. 6, pp. 2445-2462.

Статья поступила в редакцию 12.03.2025; одобрена после рецензирования 31.03.2025; принятa к публикации 04.06.2025
The article was submitted 12.03.2025; approved after reviewing 31.03.2025; accepted for publication 04.06.2025

Информация об авторе / Information about the author

Сергей Вячеславович Адгизалов – аспирант кафедры прикладного менеджмента; Самарский государственный экономический университет, sadgizalov@yandex.ru

Sergei V. Adgizalov – Postgraduate Student of the Department of Applied Management; Samara State University of Economics; sadgizalov@yandex.ru

