

Диагностика человеческого потенциала как инструмент цифрового управления человеческими ресурсами

Научный руководитель – Смолькин Валерий Петрович

Фадеева Ирина Павловна

Студент (бакалавр)

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

E-mail: irfirf1982@gmail.com

В условиях формирования электронной цифровой цивилизации происходит качественная трансформация содержания и структуры человеческих ресурсов. Цифровизация экономики, интеллектуализация труда, распространение платформенных форм занятости и ускорение технологических изменений усиливают значение нематериальных характеристик работников – когнитивных способностей, адаптивности, креативности, ценностных установок, способности к непрерывному обучению и воспроизводству профессиональных компетенций [1]. В данных условиях традиционные модели управления персоналом, ориентированные преимущественно на учет количественных показателей и формальных квалификационных характеристик, оказываются недостаточными для стратегического развития организаций и территорий. Возникает необходимость перехода от управления человеческими ресурсами как совокупностью трудовых единиц к управлению человеческим потенциалом как интегральной системной возможностью развития.

Человеческий потенциал в данном контексте рассматривается как комплексная характеристика качественных, интеллектуальных, профессиональных, мотивационных и ценностных параметров, определяющих способность субъекта труда к эффективной деятельности и дальнейшему развитию в цифровой среде. В отличие от категории человеческого капитала, фиксирующей преимущественно экономическую отдачу инвестиций в образование и навыки, человеческий потенциал отражает более широкий спектр возможностей, включая скрытые и нереализованные ресурсы, динамику их актуализации и условия воспроизводства [2]. Таким образом, именно человеческий потенциал выступает стратегическим объектом управления в цифровой экономике.

Цифровая трансформация управленческих процессов создает предпосылки для формирования новых инструментов оценки и мониторинга качественных характеристик человеческих ресурсов. Использование цифровых технологий, аналитических платформ и систем обработки данных позволяет перейти к более гибким, комплексным и динамическим моделям диагностики. Вместе с тем в научной литературе сохраняется дефицит методологически выверенных подходов к интегральной оценке человеческого потенциала, что затрудняет формирование управленческих решений, ориентированных на его развитие.

Диагностика человеческого потенциала в условиях цифровой цивилизации должна рассматриваться не как вспомогательная процедура, а как системообразующий элемент управления человеческими ресурсами [3]. Речь идет о создании научно обоснованной модели оценки, включающей совокупность индикаторов, отражающих интеллектуальный, профессиональный, инновационный и ценностно-мотивационный компоненты потенциала, а также их взаимосвязи. Такая диагностика позволяет выявлять зоны роста, прогнозировать траектории развития, формировать адресные программы профессионального и организационного развития, а также обеспечивать воспроизводство человеческих ресурсов на качественно новом уровне.

Цифровые инструменты расширяют возможности интеграции диагностических данных в систему стратегического управления, обеспечивая непрерывность мониторинга и адаптацию управленческих решений к изменяющимся условиям. В этом контексте управление человеческими ресурсами трансформируется в управление развитием человеческого потенциала, где ключевым фактором эффективности становится не только наличие компетенций, но и способность системы выявлять, развивать и капитализировать скрытые возможности субъектов труда.

Таким образом, диагностика человеческого потенциала выступает инструментом цифрового управления человеческими ресурсами, обеспечивающим переход от административной модели учета к стратегической модели развития. Формирование методологических оснований и прикладного инструментария цифровой диагностики представляет собой перспективное направление научных исследований и практики управления, способствующее повышению устойчивости организаций и конкурентоспособности социально-экономических систем в условиях электронной цифровой цивилизации.

Источники и литература

- 1) Абилшеева Р.К., Саймагамбетова Г.А., Тагайбекова Н.П. Ключевые концепции управления человеческими ресурсами // Вестник науки. - 2024. - №5 (74). - С. 43-48.
- 2) Попов А.В., Кротов Д.В., Самыгин И.В. Человеческие ресурсы в условиях цифровой экономики // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. - 2024. - №1. - С. 143-149.
- 3) Салин Д.С. Цифровая зрелость управления человеческими ресурсами // Лидерство и менеджмент. - 2025. - №6. - С. 1417-1434.