

Уровень цифровой зрелости организаций и приоритеты профессиональных компетенций HR-специалистов в условиях цифровой трансформации управления человеческими ресурсами в России и Южной Корее

Научный руководитель – Решетникова Кира Викторовна

Мукашева Дильназа Сакеновна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии и менеджмента общественных процессов, Москва, Россия

E-mail: muk_dil@mail.ru

Цифровая трансформация управления человеческими ресурсами (УЧР) представляет собой процесс внедрения цифровых технологий для улучшения функционирования HR-системы и организации в целом [1,2]. В условиях формирования электронно-цифровой среды, УЧР переходит от административно-операционной модели к управлению, основанному на аналитике данных, автоматизации процессов и использовании цифровых платформ.

Если в России цифровая трансформация УЧР развивается динамично, что подтверждается ростом HR-технологий и активной автоматизацией различных кадровых процессов, при этом сохраняются барьеры, связанные с дефицитом цифровых компетенций, фрагментарностью внедрений и традиционными организационными практиками [3,4], то в Южной Корее демонстрируется более последовательная модель цифровой трансформации, поддерживаемой долгосрочной государственной политикой цифрового развития и системным улучшением цифровых навыков сотрудников [6,7,11,12].

В связи с этим, актуальность работы заключается в потребности исследования уровня цифровой зрелости в организациях России и Южной Кореи и сопоставление цифровых компетенций HR-специалистов в различных культурных и институциональных контекстах.

Целью работы является определение цифровой зрелости УЧР в организациях России и Южной Кореи, а также выявление различий в понимании значимости профессиональных цифровых компетенций HR-специалистов.

Методологическая база включает в себя количественные и качественные методы. Количественные методы включают в себя авторскую анкету, направленную на оценку цифровой зрелости HR-функции по пяти блокам: цифровая инфраструктура, цифровизация HR-процессов, использование HR-аналитики, уровень цифровых компетенций и организационная готовность к цифровым изменениям. Дополнительно респондентам предлагалось провести ранжирование ключевых компетенций HR-специалистов. Качественная часть включает в себя полуструктурированное интервью с российскими HR-специалистами, а также анализ интервью и экспертных материалов южнокорейских HR-менеджеров из открытых источников.

Предполагается, что различия в уровне цифровой зрелости организаций напрямую влияют на структуру востребованных компетенций HR-специалистов. В организациях с более высоким уровнем цифровизации возрастает значимость аналитических и стратегических компетенций, в то время, как на ранних стадиях цифровой трансформации приоритет составляют операционные навыки работы с цифровыми инструментами.

Предварительный анализ эмпирического исследования показывает, что модель Южной Кореи показывает более высокую институциональную поддержку цифровой трансформации и интеграцию HR-аналитики в стратегические решения [8,10], тогда как компании в России чаще всего находятся на стадии функциональной цифровизации отдельных HR-процессов. Однако стоит учитывать, что обе страны сохраняют почти одни и те же барьеры данного процесса: сопротивление персонала изменениям, потребность в развитии цифровых навыков и консервативная корпоративная культура.

Научная новизна исследования заключается в сопоставлении уровня цифровой зрелости HR-систем организаций с приоритетами профессиональных компетенций HR-специалистов, что позволяет рассматривать цифровую трансформацию как взаимосвязанную систему цифровой инфраструктуры, организационной готовности и цифровых компетенций HR-специалистов.

Источники и литература

- 1) Гончарова Н. В., Дайнеко Л.В., Зайцева Е.В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда. Екатеринбург, 2021.
- 2) Денисов, А. М. Особенности современной цифровой HR-трансформации: этапы, компоненты и необходимые компетенции / А. М. Денисов // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами. Москва, 2021
- 3) Черняков М.К. Цифровая трансформация HR-сферы: анализ технологий, эффективности и перспектив развития. // Международный научно-исследовательский журнал. М., 2025. С. 159-165.
- 4) Hofstede G. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. 2001
- 5) Jie Ye-eun. Korea sets AI safety rules, first in world // The Korea Herald. Seoul, 2026
- 6) Jeon Y. HR Innovations in Korea // ASPA. Seoul, 2024
- 7) AI interview + big data: how does the "smart brain" of Korean corporate recruitment work?. 2025 - ihr360.com: <https://www.ihr360.com/hrnews/202510511584.html>
- 8) HRtech-рынок в России вырос на 38% от 31.03.2025 – SmartRanking: <https://smartranking.ru/ru/analytics/hrtech/hrtech-rynok-v-rossii-vyros-na-38/>
- 9) IMD World Digital Competitiveness Ranking 2025. - World Competitiveness Center.: <http://www.imd.org/centers/wcc/world-competitiveness-center/rankings/world-digital-competitiveness-ranking/>
- 10) KW Report: What is the new standard for "capable people" selected by AI interviewers?. 2025. - Korea Wave: <https://koreawave.jp/kw>
- 11) South Korea HR Tech Market Size, Share, Trends and Forecast by Application, Type, End Use Industry, Company Size, and Region, 2025-2033. 2024 - IMARC Group: <http://www.imarcgroup.com/south-korea-hr-tech-market>
- 12) Spreading Digital Literacy Across the Nation with the K-Digital Platform (KDP). 2021 - OECD Observatory of Public Sector Innovation: <https://oecd-opsi.org/innovations/spreading-digital-literacy-across-the-nation-with-the-k-digital-platformkdp>