

Секция «43.18 Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

### **Цифровые технологии в управлении персоналом и их влияние на эффективность HR-процессов**

Заявка № 1672145

В рамках данной работы рассматривается процесс цифровизации управления персоналом как комплексная трансформация устоявшейся HR-сферы. Она затрагивает все этапы координирования человеческого капитала (рекрутинг, адаптация, оценка персонала, цифровая среда) с помощью современных технологий и инструментов, обеспечивающих поиск, обработку, хранение информации, выполнение операций, качественное взаимодействие сотрудников. Актуальность поставленной проблемы заключается в том, что кадровая политика нуждается в оптимизации, автоматизации через интеграцию с современными возможностями, digital-технологиями.

Основные полученные результаты включают в себя теоретический анализ направлений цифровизации HR и эмпирическую часть, связанную с анализом рынка digital-платформ и статистическим подтверждением необходимости внедрения. В рамках первой части описаны кадровые информационные системы, разработанные для единой системы работы с персоналом. Для каждого этапа взаимодействия с сотрудниками приведены определенные технологии, их функционирование и доступные преимущества (ускорение подбора, снижение и оптимизация затрат, обучение, организация прозрачности, экономия времени и ресурсов).

Практическая часть исследования состоит из сравнительного обзора существующих HR-платформ и в статистическом анализе их влияния. Выделены несколько для разной целевой аудитории и с разными функционалами. Первой рассмотрена платформа «Пульс», содержащая в себе весь автоматизированный HR-процесс: полный цикл подбора, аналитика, оценка, интеграция с мессенджерами. Нюансом является высокая стоимость. Следующей программой выделена «Моя Команда», ориентированная на малый и средний бизнес. Она предоставляет базовый набор функций: хранение информации, переписка, минимальная аналитика. Отдельно упоминается HeadHunter как платформа с развитым искусственным интеллектом для точного поиска сотрудников и сильной аналитики рынка [n1].

Статистический раздел статьи демонстрирует положительное влияние от уровня цифровизации кадровых процессов. Указано, что 58% компаний уже внедрили цифровые решения, из них 62% HR-специалистов замечают повышение качества подбора благодаря автоматизации. В этом контексте важно отметить, что 49% компаний используют онлайн-собеседования на первых этапах, а 27% на всех этапах. Отдельно показано влияние цифровых инструментов на кадровые показатели – 59% организаций отслеживают рабочее время, 27% организуют прозрачность процессов. Автоматизируется и обучение сотрудников (в 54% фирм). Однако низкий темп использования прослеживается в применении ИИ (всего в 5% компаний). Но параллельно с этим компании проявляют интерес к внедрению ИИ в дальнейшем. Например, для оценки резюме (25 %) [n2].

Личный вклад в исследовательской работе заключается в проведении анализа сущности цифровизации HR-процессов и выявлении ключевых направлений трансформации. Также детально был проанализирован рынок платформ и количественные последствия от использования автоматизации. Таким образом, исследование показывает значительное улучшение ключевых кадровых показателей (сокращение ошибок, уменьшение времени на задачи на 30-50%, снижение текучести на 20-30%, увеличение производительности на

1,4%). Автоматизация особенно сильно влияет на ускорение адаптации и закрытия вакансий, обработку документов.

Итогом исследования также является формулирование выводов о текущем состоянии кадровой сферы. Так, главным сдерживающим фактором названа высокая стоимость решений, внутренняя несогласованность и сложность оценки эффекта [n4]. Несмотря на эти барьеры, HR находится на этапе активного развития. И для эффективного внедрения цифровизации необходимо тщательное планирование проекта, вовлечение сотрудников, учет масштабыности бизнеса и обеспечение безопасности данных.

### **Источники и литература**

- 1) Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов. М., 2025. – 445 с.
- 2) Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / под редакцией А. А. Литвинюка. М., 2025. – 461 с.
- 3) Чуланова О.Л. Компетентностный подход в управлении персоналом: схемы, таблицы, практика применения : учебное пособие. М., 2024. – 116 с.
- 4) Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации : Учеб.-практ. Пособие. М., 2000. – 363 с.