

УДК 005.96

## **ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ**

**Черепухин Т.Ю.,**

*к.э.н., доцент,*

*Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина,  
Краснодар, Россия*

### **Аннотация**

Цифровизация значительно влияет на управление персоналом, открывая новые возможности для автоматизации и улучшения HR-процессов. Лидеры по цифровизации демонстрируют лучшие результаты в управлении персоналом, в то время как страны с низким уровнем цифровизации сталкиваются с трудностями. В России отмечается рост цифровизации, поддерживаемый государственными инициативами и инвестициями, что подчеркивает важность развития цифровых навыков у сотрудников. Эффективное управление человеческими ресурсами требует акцента на обучение и адаптацию к новым технологиям.

**Ключевые слова:** менеджмент, цифровизация, человеческие ресурсы, экономика, управление.

## ***EFFECTIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE ERA OF DIGITAL TRANSFORMATION***

**Cherepukhin T.Yu.,**

*Candidate of Economics, Associate Professor,*

*Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,  
Krasnodar, Russia*

### **Annotation**

Digitalization has a significant impact on personnel management, opening up new opportunities for automation and improvement of HR processes. Digitalization leaders

demonstrate the best results in human resources management, while countries with low levels of digitalization face difficulties. Russia is experiencing an increase in digitalization, supported by government initiatives and investments, which underscores the importance of developing digital skills among employees. Effective human resource management requires an emphasis on learning and adaptation to new technologies.

**Keywords:** management, digitalization, human resources, economics, management.

Управление персоналом становится одной из важнейших задач для бизнеса в контексте быстрого внедрения цифровых технологий и постоянного развития информационных систем. Наряду с основными проблемами, требующими пересмотра устоявшихся методов управления человеческими ресурсами, цифровизация также открывает новые возможности. Процессы подбора, обучения и оценки персонала могут быть по-новому оптимизированы благодаря автоматизации, анализу данных и технологиям искусственного интеллекта, но они также требуют изменения корпоративной культуры и устаревшей тактики.

Лидерами по цифровизации являются Финляндия, Бельгия, Дания и Республика Корея, что указывает на высокий уровень внедрения цифровых технологий в этих странах [5]. Высокая цифровизация способствует улучшению процессов управления персоналом, автоматизации задач и повышению эффективности работы сотрудников (рис. 1).

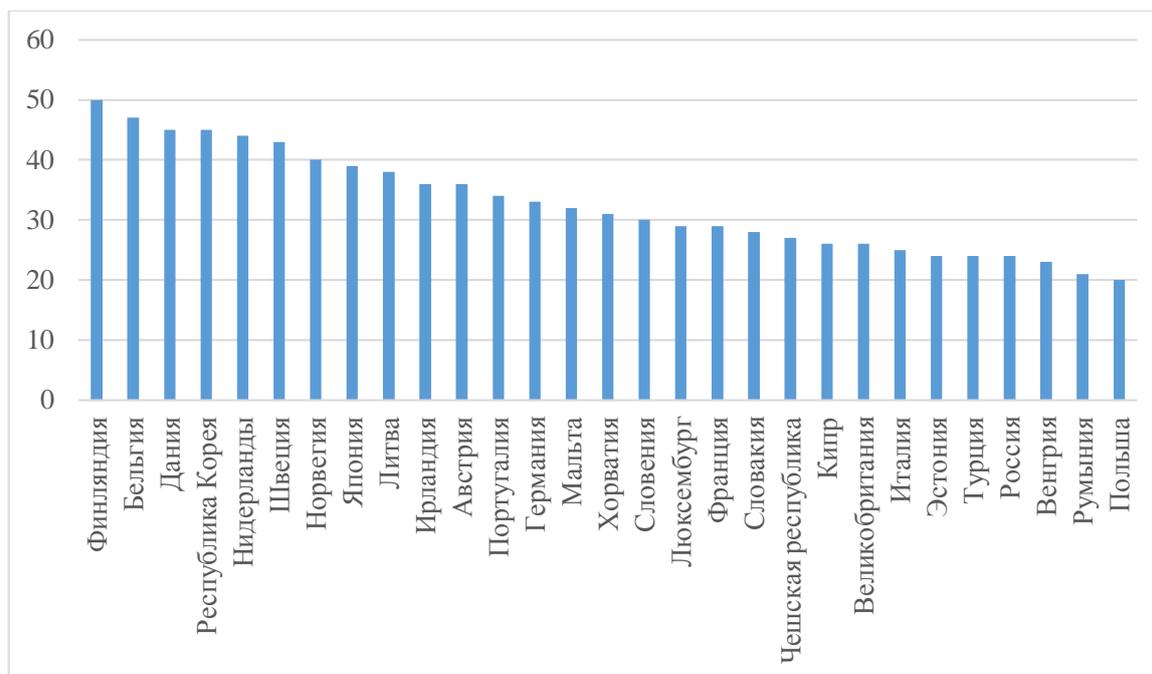


Рисунок 1 – Индекс цифровизации бизнеса по странам в 2023 г. [5]

В таких странах, как: Польша, Румыния и Венгрия, которые еще не достигли высокой степени цифровизации, возможностей для внедрения передовых методов управления персоналом немного [3]. Это затрудняет адаптацию компаний к текущей среде и снижает уровень их конкуренции на мировом рынке. В результате степень цифровизации напрямую влияет на способность организации эффективно управлять своей рабочей силой и приспосабливаться к меняющимся требованиям цифровой эры.

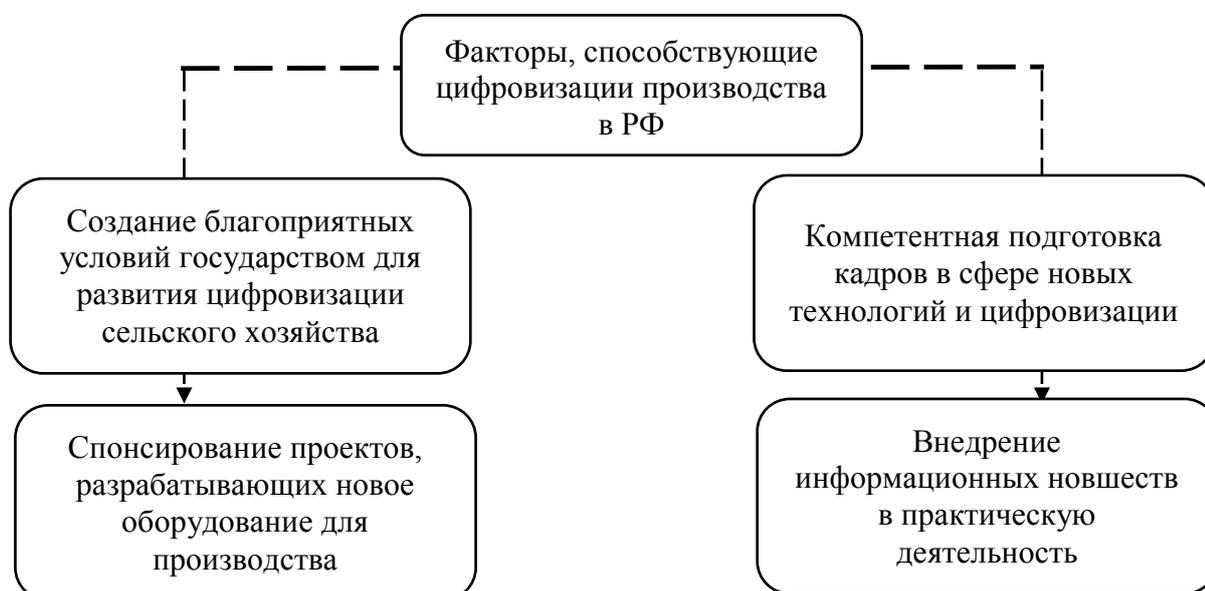


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на процесс цифровизации в России, (сост. автором)

Основные факторы цифровизации в России представлены на рисунке 2. Эти компоненты подчеркивают, насколько важна государственная помощь, финансирование инноваций и развитие человеческого капитала для успешного перехода страны к цифровому производству.

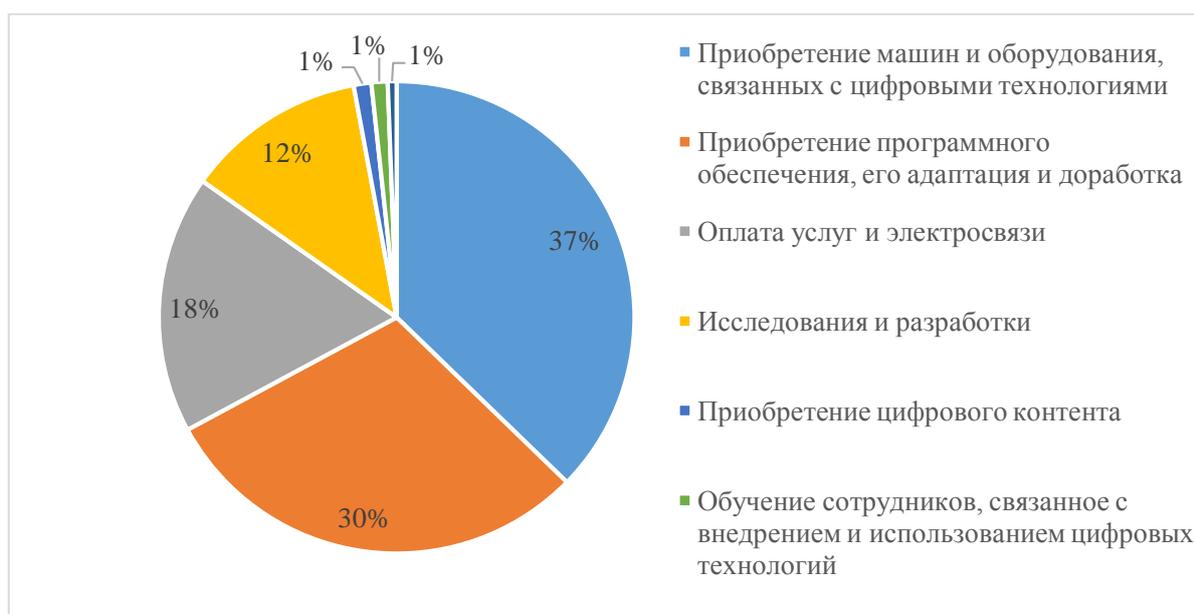


Рисунок 3 – Структура внутренних затрат организаций России, 2023 г., %, [2]

Представленная информация на рисунке 3 демонстрирует, насколько активно компании инвестируют в цифровизацию, которая оказывает влияние на управление человеческими ресурсами. Расходы на приобретение программного и аппаратного обеспечения свидетельствуют о переходе к более технологичным и автоматизированным корпоративным процессам [1]. В результате отделы кадров должны адаптироваться к новой среде, которая включает в себя обучение сотрудников и оказание им помощи в приобретении цифровых компетенций.

Таблица 1 – Интенсивность использования технологий в организациях в РФ

Частный индекс	Удельный вес от всех предпринимательских организаций, %
Использование широкополосного интернета	74
Использование облачных сервисов	36
Использование RFID-технологий	28
Использование ERP-систем	25
Электронная торговля	19

Широкое внедрение таких технологий, как ERP-системы и облачные сервисы, показывает, что предприятия стремятся к более гибкому и эффективному управлению ресурсами, особенно когда речь заходит о человеческом капитале, что открывает новые возможности для автоматизации кадровых процессов, повышения вовлеченности сотрудников и более точного анализа данных для принятия управленческих решений – всех важнейших компонентов эффективного управления в условиях цифровой трансформации [2].

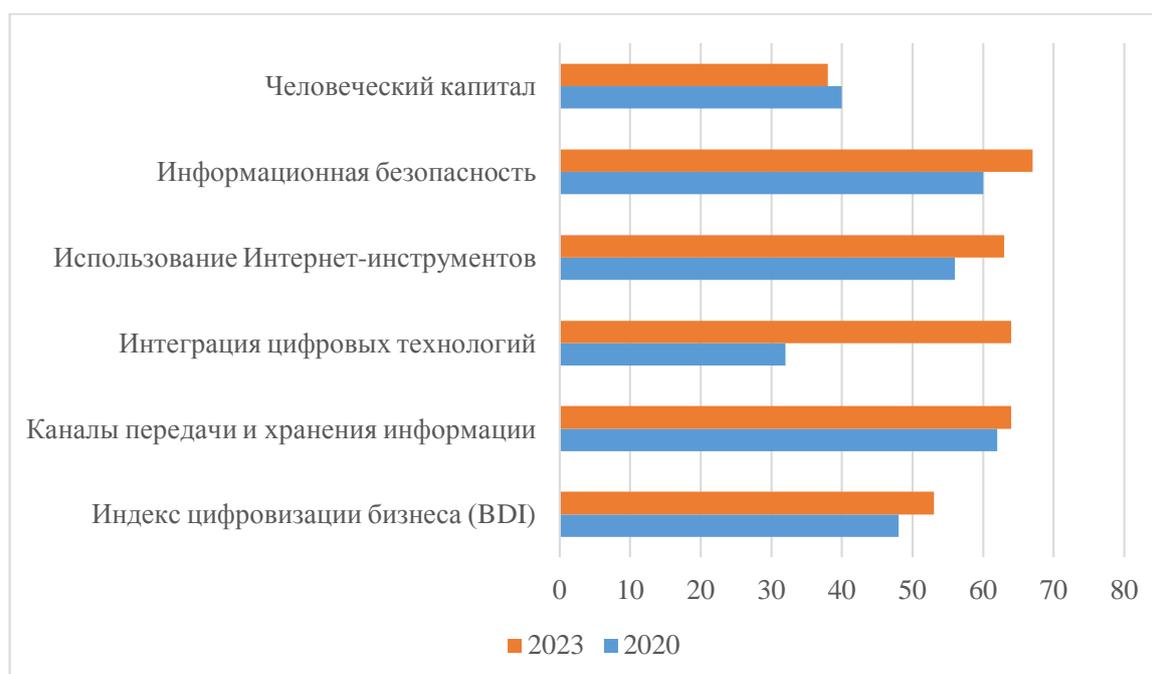


Рисунок 4 – Индекс цифровизации бизнеса, %, [5]

Рост индекса цифровизации компаний с 2020 по 2023 год показан на рисунке 4, который отражает прогресс в интеграции цифровых технологий. Однако потеря человеческого капитала подчеркивает, насколько трудно заставить работников адаптироваться к новым условиям и насколько важно приобретать цифровые навыки [4].

Таким образом, в эпоху цифровых изменений эффективное управление человеческими ресурсами приобретает все большее значение для поддержания конкурентоспособности. Чтобы оптимизировать потенциал новых технологий и повысить эффективность управления, компаниям следует уделять особое внимание обучению и повышению квалификации своих сотрудников.

### **Библиографический список:**

1. Гришин, Е. В. Менеджмент сельского туризма: малые региональные формы, особенности, о программе профессионального образования / Е. В. Гришин, А. В. Толмачев, В. Е. Бобрышева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2022. – № 8-2. – С. 195-199.

2. Коломыц, О. Н. Проблемы и перспективы развития цифровой экономики и трансформационных процессов на макро- и микроуровнях / О. Н. Коломыц, О. В. Вандрикова, И. Г. Иванова // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2021. – Т. 10, № 2(35). – С. 195-198.

3. Рысьмятов, А. З. Инновации как основная детерминанта эффективности производственного процесса в АПК / А. З. Рысьмятов, С. А. Дьяков, А. О. Кириченко // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2012. – № 80. – С. 552-568.

4. Саенко, И. И. Формирование и развитие инновационного кластера как фактора роста конкурентоспособности региона / И. И. Саенко // Научный вестник филиала Кубанского государственного университета. – 2015. – № 4-5. – С. 99-104.

5. Цифровизация в управлении персоналом как фактор вовлеченности персонала / А. К. Игнатова, Н. В. Черепанова, Б. Чжан, С. А. Литвина // Инновационные научные исследования. – 2023. – № 5-1(29). – С. 65-75.

*Оригинальность 85%*