

Иванова Ольга Геннадьевна

старший преподаватель кафедры экономики предприятий
ФГБОУ ВО «УрГЭУ», Россия, г. Екатеринбург, kafpp@mail.ru

Казаков Андрей Юрьевич

аспирант кафедры экономики предприятий
ФГБОУ ВО «УрГЭУ», Россия, г. Екатеринбург, kafpp@mail.ru

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ КАК ЭЛЕМЕНТ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. В статье рассматривается значение цифровизации кадровых процессов как неотъемлемого элемента устойчивого развития промышленного предприятия. Автор акцентирует внимание на том, что переход к цифровым HR-технологиям позволяет не только повысить эффективность управления персоналом, но и обеспечить долгосрочную стабильность организационной структуры в условиях постоянных изменений технологической и институциональной среды. Анализируются ключевые направления цифровой трансформации в сфере управления человеческими ресурсами: автоматизация подбора и адаптации, цифровое обучение, онлайн-мониторинг вовлеченности, профилирование компетенций и управление карьерной траекторией. В статье также приводятся примеры успешной практики внедрения цифровых HR-решений на предприятиях промышленного сектора, раскрываются их эффекты в части сокращения затрат, повышения вовлеченности персонала и улучшения показателей удержания. Сделан вывод о необходимости системного подхода к цифровизации кадровых функций как стратегическому ресурсу повышения устойчивости бизнеса и повышения конкурентоспособности промышленной организации.

Ключевые слова: цифровизация HR, промышленное предприятие, устойчивое развитие, управление персоналом, цифровые технологии в кадрах.

Современное промышленное предприятие функционирует в условиях постоянного технологического обновления, жёсткой конкуренции и растущих требований к эффективности всех внутренних процессов. В этой связи кадровая функция перестаёт быть исключительно административной и трансформируется в стратегический ресурс развития [1].

Цифровизация кадровых процессов приобретает значение ключевого фактора устойчивости, поскольку позволяет не только автоматизировать рутинные процедуры, но и выстроить систему принятия решений, основанную на данных. Применение HRTech-решений, интеллектуальных платформ и аналитических инструментов способствует повышению прозрачности, снижению издержек и повышению точности в управлении человеческим капиталом [2]. Цифровизация становится неотъемлемым элементом управленческой трансформации, обеспечивающей адаптивность и устойчивое развитие промышленного предприятия в долгосрочной перспективе.

Цифровые HR-инструменты становятся не просто вспомогательными механизмами, а структурообразующими элементами кадровой системы, способными обеспечить её устойчивость в условиях изменения технологических и институциональных параметров [5]. Интеграция платформ для управления талантами, систем электронного документооборота, автоматизированных решений для рекрутинга, оценки персонала и планирования занятости позволяет выстраивать сквозную цепочку управления человеческими ресурсами — от привлечения до

удержания и развития ключевых специалистов [4]. Такие инструменты, как HR-аналитика, цифровые профили компетенций, интеллектуальные чат-боты и интегрированные обучающие платформы, усиливают стратегическую роль HR-служб, превращая их в центры принятия управленческих решений. Кроме того, цифровизация позволяет оперативно выявлять риски текучести, дефицита компетенций и нарушения преемственности, что особенно критично для промышленных предприятий с высоким уровнем зависимости от квалифицированного персонала. Устойчивость кадровой системы, в данном контексте, формируется через сочетание предиктивных моделей, персонализированных программ развития и гибких цифровых решений, адаптированных под цели и контуры производственной стратегии предприятия [3].

Опыт внедрения цифровых HR-решений на промышленных предприятиях демонстрирует их значительный вклад в повышение устойчивости кадровой системы, особенно в сферах с высокой зависимостью от квалифицированного труда и сложной организационной структурой.

Так, на ряде крупных машиностроительных и металлургических предприятий интеграция платформ управления персоналом (например, SAP SuccessFactors, 1С:ЗУП или Oracle HCM) позволила автоматизировать рутинные процедуры, снизить сроки закрытия вакансий и улучшить точность прогнозирования кадровых потребностей. Внедрение электронного обучения с элементами адаптивных траекторий и микрообучения (например, на основе EdTech-платформ) существенно ускорило процесс ввода новых сотрудников в производственные контуры, а также способствовало снижению издержек на очное обучение [6].

Применение цифровых инструментов оценки вовлеченности и климатического мониторинга помогло своевременно выявлять риски профессионального выгорания и текучести персонала, особенно в цеховых подразделениях с интенсивными режимами труда. Кроме того, реализация программ по цифровому профилированию компетенций и карьерному планированию усилила вовлечённость работников и стала важным элементом удержания ключевых специалистов [7]. Практика внедрения цифровых HR-инструментов подтверждает их способность не только оптимизировать кадровые процессы, но и повышать адаптивность, согласованность и стратегическую устойчивость всей системы управления персоналом в промышленности.

Список источников

1. Круглов Д. В., Круглова О. Д. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации //Лидерство и менеджмент. – 2019. – Т. 6. – №. 4. – С. 479-486.

2. Нагибина Н. И., Щукина А. А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами //Вестник евразийской науки. – 2017. – Т. 9. – №. 1 (38). – С. 24.

3. Нонка А. Ю., Борисова А. А. Кадровое обеспечение: поиск и привлечение персонала на основе технологий искусственного интеллекта //Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – №. 2. – С. 959-970.

4. Семенова Л. С., Наширванова Я. Ф. Особенности кадрового обеспечения в условиях цифровизации //Дни студенческой науки. – 2021. – С. 232-234.

5. Устинова К. А. Кадровое обеспечение задач цифровизации экономики в россии //лидерство и менеджмент Учредители: ООО

Первое экономическое издательство. – 2024. – Т. 11. – №. 4. – С. 1521-1538.

6. Балганова Е. В. Цифровизация кадрового делопроизводства в общей системе документационного обеспечения управления //Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10. – №. 1. – С. 203-218.

7. Краковская И. Н. Кадровый голод-стимул к цифровой трансформации бизнеса? инвестиционные решения с позиций управленческой экономики //экономика. – 2024. – Т. 11. – №. 11. – С. 1759-1774.