



СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Беркелиева Чемен

преподаватель

Бердимырадова Махри, Долиэкаева Гулнабат, Довранова Мерджен

студенты

Туркменский государственный институт культуры

г. Ашхабад, Туркменистан

Аннотация. Рассматриваются современные методы управления трудовыми ресурсами в условиях цифровой трансформации организации. Анализируются ключевые направления цифровизации HR-сферы: внедрение искусственного интеллекта для автоматизации рекрутинга и оценки персонала, использование облачных технологий и HR-аналитики, геймификация обучения и адаптации, развитие цифровых платформ для внутренних коммуникаций. Особое внимание уделяется проблемам развития цифровых компетенций сотрудников и преодолению барьеров цифровизации. Исследование опирается на анализ современной научной литературы и практических данных.

Ключевые слова: управление трудовыми ресурсами, цифровая трансформация, HR-аналитика, искусственный интеллект, автоматизация HR-процессов.

MODERN METHODS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF AN ORGANIZATION

Berkeliyeva Chemen

lecturer

Berdimyradova Mahri, Doliekayeva Gulnabat, Dovranova Merjen

students

Turkmen State Institute of Culture

Ashgabat, Turkmenistan

Abstract. The article examines modern methods of human resource management in the context of digital transformation of an organization. It analyses key directions of HR digitalization: implementation of artificial intelligence for recruitment automation and personnel assessment, use of cloud technologies and HR analytics, gamification of training and onboarding, and development of digital platforms for internal communications. Special attention is paid to the development of digital competencies and

overcoming barriers to digitalization. The study is based on an analysis of contemporary scientific literature and practical data.

Keywords: human resource management, digital transformation, HR analytics, artificial intelligence, HR process automation.

Введение. Цифровая трансформация, охватившая все сферы экономической деятельности, радикально изменила подходы к управлению трудовыми ресурсами. Традиционные кадровые технологии, основанные на ручном документообороте и субъективных решениях, уступают место интеллектуальным системам, способным обрабатывать большие объёмы данных и принимать обоснованные решения в режиме реального времени. Управление персоналом перестаёт быть вспомогательной функцией и превращается в стратегический инструмент, обеспечивающий конкурентоспособность организации в условиях цифровой экономики.

Ключевым направлением цифровизации HR-сферы становится **автоматизация рутинных процессов**. Современные HR-информационные системы позволяют автоматизировать кадровое делопроизводство, учёт рабочего времени, расчёт заработной платы и управление отпусками. Это высвобождает ресурсы специалистов для решения стратегических задач — развития талантов, формирования корпоративной культуры и управления изменениями. Автоматизация обеспечивает не только снижение операционных издержек, но и повышение точности кадровых данных, минимизацию ошибок и ускорение принятия управленческих решений.

Искусственный интеллект (ИИ) занимает центральное место в современных методах управления трудовыми ресурсами. Алгоритмы машинного обучения применяются для автоматизации рекрутинга: интеллектуальные системы анализируют резюме, оценивают соответствие кандидатов требованиям вакансии и прогнозируют их потенциальную эффективность. ИИ используется для оценки персонала, выявления сотрудников с высоким потенциалом и формирования индивидуальных траекторий развития. Кроме того, предиктивная аналитика позволяет прогнозировать кадровые потребности, уровень текучести и риски выгорания сотрудников.

HR-аналитика представляет собой методологическую основу для принятия решений на основе данных. Современные организации используют аналитические инструменты для оценки эффективности программ обучения, измерения вовлечённости персонала, анализа причин текучести и определения ключевых показателей эффективности (KPI). HR-аналитика позволяет перейти от интуитивных управленческих решений к доказательному менеджменту, что особенно важно в условиях высокой неопределённости внешней среды.

Облачные технологии обеспечивают гибкость и масштабируемость HR-инфраструктуры. Облачные HR-платформы позволяют сотрудникам получать доступ к кадровым сервисам из любой точки мира, что критически важно для организаций с распределённой структурой. Они обеспечивают централизованное хранение данных, автоматическое обновление программного обеспечения и интеграцию с другими корпоративными системами. Облачные решения снижают затраты на IT-инфраструктуру и повышают скорость внедрения инноваций в HR-практику.

Геймификация обучения и адаптации становится всё более востребованным методом управления трудовыми ресурсами. Игровые механики — баллы, уровни, рейтинги, соревнования — повышают вовлечённость сотрудников в процессы профессионального развития и ускоряют их интеграцию в корпоративную среду.

Развитие цифровых компетенций персонала является обязательным условием успешной цифровой трансформации. Внедрение новых технологий требует от сотрудников не только технических навыков, но и способности адаптироваться к изменениям, работать с данными и принимать решения в цифровой среде. Организации инвестируют в программы повышения цифровой грамотности, создают корпоративные университеты и развивают системы непрерывного обучения. Особое внимание уделяется формированию компетенций в области работы с ИИ, аналитикой данных и цифровыми инструментами управления.

Однако цифровизация HR-сферы сопряжена с серьёзными вызовами. Среди ключевых барьеров — сопротивление изменениям со стороны персонала, недостаточный уровень цифровых компетенций, ограниченность бюджетов на технологические инвестиции и вопросы информационной безопасности. Исследования показывают, что успешная цифровая трансформация возможна лишь при сбалансированной политике государства, бизнеса и конкретизации условий и стратегий развития персонала.

Таким образом, современные методы управления трудовыми ресурсами в условиях цифровой трансформации представляют собой комплекс технологических и организационных решений. Ключевыми тенденциями являются внедрение ИИ и HR-аналитики, переход к облачным платформам, геймификация обучения и развитие цифровых компетенций. Эффективность этих методов зависит от системного подхода, предполагающего не только технологическое переоснащение, но и трансформацию корпоративной культуры, развитие персонала и готовность организации к непрерывным изменениям.

Список литературы:



1. Василенко, В. А. Цифровая трансформация управления персоналом : монография / В. А. Василенко, К. Н. Онищенко. — Москва : Русайнс, 2025. — 198 с. — ISBN 978-5-466-09360-5.
2. Черняков, М. К. Цифровизация управления персоналом: современные тенденции и вызовы для российских предприятий / М. К. Черняков, И. А. Чернякова // Креативная экономика. — 2025. — Т. 14, № 2. — С. 166–186. — DOI 10.12731/2070-7568-2025-14-2-297.