

УДК 33.05

UDC 33.05

5.2.2. Математические, статистические и инструментальные методы в экономике (экономические науки)

5.2.2 Mathematical, statistical and instrumental methods in economics (economic sciences)

### **ИННОВАЦИИ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЭПОХУ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

### **INNOVATIONS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY ERA**

Лапин Алексей Викторович  
к.э.н. доцент кафедры управления производством  
РИНЦ SPIN-код: 8165-3745  
lateral78@yandex.ru  
*ФГБОУ ВО «Смоленская ГСХА», Смоленск, Россия*

Lapin Alexey Viktorovich  
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
Department of Production Management,  
RSCI SPIN-code: 8165-3745  
lateral78@yandex.ru  
*FSBEI VO "Smolensk State Agricultural Academy",  
Smolensk, Russia*

Статья посвящена трансформации управления человеческими ресурсами в условиях динамичного экономического и социального развития современной России. Автор подчеркивает, что эффективное управления человеческими ресурсами становится ключевым фактором конкурентоспособности компаний в условиях цифровизации и стремительных изменений рынка. Раскрываются особенности применения традиционных моделей управления, а также необходимость перехода к инновационной модели, основанной на интеграции информационных технологий, систематическом управлении и точной оценке персонала. Рассматриваются как позитивные, так и негативные факторы влияния новой экономической эпохи на управление человеческими ресурсами, включая усиление конкуренции и дефицит квалифицированных кадров. В рамках решения актуальных вопросов в области управления человеческими ресурсами предлагаются четыре направления трансформации: цифровизация бизнес-процессов, принятие решений на основе данных, преодоление границ и инвестиции в человеческий капитал. Это позволяет компаниям успешно адаптироваться к вызовам цифровой экономики и достигать устойчивого успеха. В завершении приводятся выводы, коррелирующие с тематикой исследования

The article is devoted to the transformation of human resource management in the context of the dynamic economic and social development of modern Russia. The author emphasizes that effective human resource management is becoming a key factor in the competitiveness of companies in the context of digitalization and rapid market changes. The article reveals the features of the application of traditional management models, as well as the need to move to an innovative model based on the integration of information technology, systematic management and accurate assessment of personnel. Both positive and negative factors of the new economic era's impact on human resource management are considered, including increased competition and a shortage of qualified personnel. As part of addressing current issues in the field of human resource management, four areas of transformation are proposed: digitalization of business processes, data-based decision-making, overcoming boundaries, and investing in human capital. This allows companies to successfully adapt to the challenges of the digital economy and achieve sustainable success. In conclusion, the conclusions are presented that correlate with the subject of the study

Ключевые слова: УПРАВЛЕНИЕ  
ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ, ЦИФРОВАЯ  
ТРАНСФОРМАЦИЯ, ИННОВАЦИОННАЯ  
МОДЕЛЬ, КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД,  
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Keywords: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT,  
DIGITAL TRANSFORMATION, INNOVATION  
MODEL, INTEGRATED APPROACH, ECONOMIC  
GROWTH

<http://dx.doi.org/10.21515/1990-4665-213-017>

## **Введение**

Современная Россия переживает период бурного экономического и

социального развития, характеризующийся глубокими рыночными реформами и стремительной цифровизацией. В этих условиях предприятия всех отраслей сталкиваются с необходимостью быстрой адаптации и внедрения инноваций, чтобы оставаться конкурентоспособными. Особое значение приобретает эффективное управление человеческими ресурсами (УЧР), ведь именно люди являются движущей силой прогресса и ключевым фактором успеха в условиях цифровой трансформации. В действительности традиционные модели УЧР не отвечают реальным современным условиям, что приводит к затруднениям.

Стандартная система образования и подготовки кадров, в последнее время, перестала успевать за стремительным прогрессом технологических изменений. Данная тенденция порождает большой спрос на специалистов в сфере ИТ.

Цифровизация предполагает появление новой формации исполнителей, владеющих узкоспециализированными навыками, адаптирующимся к новоиспеченным условиям, способных к креативу и развитию необходимых качеств.

В рамках массового внедрения дистанционной формы и гибких графиков работы, традиционные концепции контроля, мотивации и взаимодействия в управлении персоналом, не справляются и требуют модификации.

Автоматизация рутинных задач, использование больших данных для анализа персонала и внедрение цифровых инструментов для управления талантами - все это требует значительных инвестиций и изменения организационной культуры.

Цифровизация УЧР сопряжена с рисками утечки конфиденциальной информации о сотрудниках и компании. Необходимо внедрять надежные системы защиты данных и проводить обучение сотрудников по вопросам кибербезопасности [4].

В компаниях одновременно работают представители разных поколений с различными ценностями, стилями работы и ожиданиями. УЧР должно учитывать эти различия и создавать инклюзивную рабочую среду.

Таким образом, в условиях цифровой экономики необходим переход от традиционного функционального УЧР к стратегическому, ориентированному на создание конкурентного преимущества.

Эта новая модель должна основываться на следующих принципах.

Общие принципы новой модели управления человеческими ресурсами	
Ориентация на данные	Использование аналитики больших данных для прогнозирования потребностей в кадрах, оценки эффективности персонала и оптимизации процессов УЧР
Развитие цифровых компетенций	Инвестиции в обучение и развитие сотрудников, направленные на повышение их цифровых навыков и адаптацию к изменяющимся требованиям рынка труда
Гибкость и адаптивность	Создание гибких организационных структур и процессов, способных быстро реагировать на изменения в рыночной среде
Фокус на вовлеченности сотрудников	Создание культуры доверия, открытого общения и сотрудничества, повышение уровня вовлеченности сотрудников и их лояльности к компании
Инвестиции в технологии	Внедрение цифровых инструментов для автоматизации рутинных задач, повышения эффективности процессов и улучшения коммуникации
Сильная корпоративная культура	Формирование сильной корпоративной культуры, которая способствует инновациям, сотрудничеству и развитию сотрудников

Переход к новой модели УЧР требует комплексного подхода, включающего изменение организационной культуры, инвестиции в технологии и обучение персонала. Однако, результаты оправдают затраченные усилия, обеспечив компании конкурентное преимущество и успешное развитие в эпоху цифровой экономики. Только стратегический подход к управлению человеческими ресурсами позволит компаниям не только выживать, но и процветать в условиях стремительных технологических изменений [5].

### **Новые тенденции и изменения в экономическую эпоху**

Экономика России переживает трансформационный период,

характеризующийся изменением темпов роста и структуры. Пореформенный бурный рост сменился более стабильными, но, тем не менее, значительно более низкими темпами. Традиционные методы экономического роста, основанные на высоких инвестициях и потреблении, исчерпали свой потенциал. Их неэффективность обусловлена возросшей стоимостью ресурсов и земли, а также неспособностью адекватно отвечать на вызовы новой экономической эпохи.

В прошлом, стимулирование экономического роста осуществлялось преимущественно за счет масштабных инфраструктурных проектов и высокого уровня потребления. Эта модель, хотя и обеспечивала определенный рост, оказалась несостоятельной в долгосрочной перспективе. Она не учитывала факторы устойчивого развития, не способствовала диверсификации экономики и зависела от колебаний цен на сырьевые товары. Сейчас необходимо перейти к инновационной модели, основанной на технологическом прорыве, повышении производительности труда и эффективном использовании ресурсов.

Ключевые точки для поддержания экономического роста в новой реальности включают расширение инновационной инфраструктуры, цифровую трансформацию, стимулирование экспорта высокотехнологичной продукции, развитие человеческого капитала и преобразование экономической структуры.

Ключевые точки свидетельствует о значительном развитии сферы услуг, при этом указывают на необходимость диверсификации и укрепления вторичного сектора. Интернет-технологии играют ключевую роль в оптимизации экономической структуры. Они позволяют создавать новые бизнес-модели, улучшать логистику, расширять рынки сбыта и повышать эффективность производства. Однако простое присутствие интернет-технологий недостаточно. Необходимо их целенаправленное и интегрированное применение во всех отраслях экономики. Переход к

новой экономической модели требует комплексного подхода, включающего инновации, цифровую трансформацию, развитие человеческого капитала и диверсификацию экономики [3].

Экономика, ранее основанная на традиционных отраслях и физическом взаимодействии, сейчас становится свидетелем кардинальных изменений, переходя в фазу цифровой экономики. Это не просто очередной технологический прогресс; это системное преобразование, подчеркивающее все аспекты жизни - от личного потребления до международных финансов. Сегодня мы наблюдаем беспрецедентный рост экономического развития, который во многом обусловлен всемогущим влиянием интернета.

Последние десятилетия принесли стремительное развитие цифровых технологий, что существенно изменило как бизнес-среду, так и повседневные привычки потребителей. Наличие быстрого доступа к информации, возможность общения на расстоянии и удобные онлайн-платежи заметно улучшили взаимодействие между различными участниками экономических процессов. Это привело к снижению географических и временных ограничений, открыв новые горизонты для бизнеса и его клиентов.

Традиционные модели управления, характерные жесткими иерархическими структурами, постепенно отходят на второй план, уступая место более гибким и адаптивным системам. Это связано с необходимостью быстрого реагирования на изменения в предпочтениях потребителей и динамичную рыночную среду. Компании, способные к адаптации, становятся более конкурентоспособными и обеспечивают устойчивый рост. В условиях динамичного цифрового ландшафта гибкость и инновации превращаются в важнейшие компоненты успеха.

Влияние цифровизации на различные сферы жизни цифровизация охватывает не только онлайн-торговлю но и проникает в большинство

аспектов нашей жизни, включая образование, здравоохранение, производство и сельское хозяйство. Процесс интеграции различных отраслей ускоряется, что в свою очередь приводит к возникновению новых бизнес-моделей и услуг. В этой связи особую важность приобретает использование технологий больших данных Big Data, которые позволяют анализировать массивы информации. Это способствует принятию более обоснованных решений оптимизации бизнес-процессов и предсказанию тенденций на рынке.

Новые изменения в экономическую эпоху в основном проявляются в сосуществовании факторов неопределенности и устойчивого развития. По мере того как социально-экономическая экономика продолжает цифровизироваться, сфера применения цифровой экономики становится шире. Хотя она содержит некоторые неопределенные факторы, она по-прежнему обладает сильной способностью противостоять рискам. Использование сетевой технологии между спросом и предложением позволяет эффективно подключаться и обмениваться данными в режиме онлайн, одновременно еще больше снижая операционные издержки производства и способствуя ускорению экономического и социального развития, тем самым обеспечивая устойчивый рост.

Внедрение цифровой модели экономического развития может эффективно интегрировать ресурсы, такие как человеческие ресурсы, чтобы заложить прочную основу для управления предприятиями в различных отраслях и эффективно способствовать росту и развитию компаний среднего и крупного бизнеса [1].

### **Влияние новой экономической эры на управление человеческими ресурсами**

Позитивное продвижение управления персоналом в цифровую эпоху основано на трёх ключевых факторах успеха. Цифровая трансформация коренным образом меняет ландшафт бизнеса, и УЧР не является

исключением. Традиционные методы управления персоналом уже неэффективны в условиях стремительного развития технологий и постоянно меняющихся требований рынка. Успех современных компаний напрямую зависит от способности адаптироваться и внедрять инновационные подходы к УЧР.

1. Информационные технологии - фундамент эффективного УЧР. Внедрение ИТ в УЧР - это не просто автоматизация рутинных задач. Это глубокая интеграция технологий во все аспекты управления персоналом, от найма до увольнения. Посредством оптимизации существующих процессов и внедрения новых ИТ-решений, компании могут добиться значительного повышения эффективности и снижения рисков.

2. Систематическое управление - залог устойчивого развития. Цифровая экономика требует систематического подхода к управлению персоналом. Это означает создание целостной системы, где все процессы взаимосвязаны и направлены на достижение общих целей компании.

3. Точная оценка персонала - ключ к развитию потенциала. ИТ-технологии позволяют проводить более объективную и всестороннюю оценку персонала. Это дает возможность правильно расставлять сотрудников, планировать обучение и развитие, повышать мотивацию и лояльность.

Таким образом, позитивное продвижение управления персоналом в цифровую эпоху требует комплексного подхода, основанного на эффективном использовании информационных технологий, систематическом управлении и точной оценке персонала. Только интегрированный подход, учитывающий все три фактора, позволит компаниям достичь устойчивого успеха в условиях быстро меняющегося рынка труда [2].

Вместе с позитивным продвижением существует и негативное подавление УЧР новой экономической эпохой.

Во-первых, предприятия сталкиваются со сложной рыночной конкуренцией. С интеграцией и развитием цифровой экономики и реального сектора экономики цифровая экономика способствовала интеграции и развитию индустриальной экономики. Эта интеграция отличается от интеграции восходящих и нисходящих предприятий сильными предприятиями в традиционном смысле. В контексте цифровой экономики конкурентная среда, с которой сталкиваются предприятия, чрезвычайно сложна. Основные конкуренты не обязательно могут представлять компании из той же области или конкурентного направления, но также могут представлять другие отрасли или другие конкурентные направления. Субъекты конкуренции, с которыми сталкиваются предприятия, демонстрируют разнообразные характеристики.

Второе - это быстрые изменения во внутренней и внешней среде функционирования предприятия. Основная задача предприятия заключается в поиске наилучшей системы поставок продукции и услуг в сетевой среде, преодолевающей традиционные географические пространственные и временные ограничения. С развитием современной логистической системы цифровая экономика полностью преодолеет традиционные теоретические ограничения на поток факторов производства, превратив информацию и данные в важный ресурс для выживания и развития предприятий, ускорив темпы экономического развития, повысив эффективность рыночных операций предприятий, и операции предприятий также столкнутся с информационной и цифровой операционной средой. Степень зависимости от данных и технологий возрастет.

В-третьих, предприятия сталкиваются с проблемой всеобъемлющей цифровой трансформации. Цифровая трансформация требует значительных инвестиций не только в технологии, но и в человеческий капитал. Предприятиям необходимы специалисты в области анализа



данных, разработки программного обеспечения, кибербезопасности, искусственного интеллекта и других цифровых технологий. Дефицит квалифицированных кадров становится серьезным ограничением для развития бизнеса. УЧР должно не только привлекать, но и удерживать таких специалистов, предлагая конкурентные условия труда, возможности для профессионального роста и развития. В противном случае, компании рискуют отстать от конкурентов, которые смогут привлечь нужных специалистов.

### **Заключение**

На основе вышеизложенного материала можно заключить, что современная экономическая эпоха предъявляет к управлению человеческими ресурсами новые, более высокие требования. Успешные компании уже не могут полагаться на традиционные методы работы с персоналом. Необходима фундаментальная трансформация, основанная на цифровизации, анализе данных и гибком подходе к управлению. Рассмотрим четыре ключевых направления этой трансформации.

1. Цифровизация бизнес-процессов и оптимизация системы УЧР. Традиционные процессы, часто завязанные на бумажной волоките и ручном труде, становятся неэффективными в условиях быстро меняющегося рынка. Переход на цифровые платформы позволяет автоматизировать большинство рутинных задач: от подбора персонала и оформления документов до расчета заработной платы и оценки эффективности сотрудников.

2. Оптимизация процесса принятия решений с использованием данных. Работа с большим объемом данных выходит за рамки простого сбора информации; она служит основой для принятия взвешенных и объективных решений. Благодаря предиктивной аналитике, становится возможным прогнозировать отток персонала, оценивать отдачу от различных инструментов и оптимизировать расходы на содержание штата.

3. Преодоление географических и организационных границ. Цифровые технологии предоставляют возможность для дистанционной работы, позволяют создавать виртуальные коллективы и способствуют привлечению трудовых ресурсов со всего мира. Тем самым цифровые технологии расширяют возможности человеческого потенциала., создавая условия для эффективного управления и контроля поставленных задач.

4. Инвестиции в человеческий капитал. В современном динамично меняющемся мире, особенно в контексте стремительной цифровизации, успех предприятия напрямую зависит от его человеческого капитала. Поэтому увеличение инвестиций в управление человеческими ресурсами (УЧР) перестало быть опцией, а стало критически важной необходимостью. Это не просто траты, а стратегическое вложение, которое приносит долгосрочную прибыль. Ключ к эффективности - тесная интеграция планирования УЧР с долгосрочными стратегиями развития компании. Планирование УЧР - неотъемлемая часть общей стратегии. Без четкого понимания потребности в кадрах на каждом этапе развития компания рискует столкнуться с нехваткой квалифицированных специалистов или, наоборот, избытком персонала.

Инвестиции в УЧР - это не просто затраты, а стратегическое вложение в будущее компании. Интеграция планирования УЧР с долгосрочными стратегиями развития, использование цифровых технологий и ориентированность на потребности сотрудников - залог успеха в условиях цифровой экономики. Только компания, которая ценит и инвестирует в свой человеческий капитал, может добиться устойчивого роста и конкурентоспособности на рынке.

В цифровой трансформации корпоративных человеческих ресурсов существует ещё много проблем. Поэтому предприятиям стоит сосредоточиться на своей основной конкурентоспособности для построения цифровой системы управления и культуры управления, а также

дальнейшего усиления фактического управленческого эффекта.

### **Список использованной литературы**

1. Барановская Т.П., Вострокнутов А.Е., Березовский В.С. Исследование HRM-систем: анализ рынка, выбор и внедрение для компаний среднего и крупного бизнеса // Научный журнал КубГАУ. 2016. №115.
2. Джиева О.О., Танделова О.М. Человеческие ресурсы в условиях цифровой экономики // НАУ. 2020. №52-1 (52).
3. Камилова А.Н. Важность инноваций в цифровой экономике // Экономика и социум. 2025. №2-1 (129).
4. Лапин А.В. Эффект взаимодействия бизнес-среды и цифровой экономики // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2024. № 204. С. 542-553.
5. Оборин М.С. Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2023. №1 (69).

### **References**

1. Baranovskaja T.P., Vostroknutov A.E., Berezovskij V.S. Issledovanie HRM-sistem: analiz rynka, vybor i vnedrenie dlja kompanij srednego i krupnogo biznesa // Nauchnyj zhurnal KubGAU. 2016. №115.
2. Dzhioeva O.O., Tandelova O.M. Chelovecheskie resursy v uslovijah cifrovoj jekonomiki // NAU. 2020. №52-1 (52).
3. Kamilova A.N. Vazhnost' innovacij v cifrovoj jekonomike // Jekonomika i socium. 2025. №2-1 (129).
4. Lapin A.V. Jeffekt vzaimodejstvija biznes-sredy i cifrovoj jekonomiki // Politematicheskij setevoj jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2024. № 204. S. 542-553.
5. Oborin M.S. Tehnologii upravlenija chelovecheskimi resursami v uslovijah cifrovizacii // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Serija: Social'nye nauki. 2023. №1 (69).