УДК 330.342.24:004

40. ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Яровић А.Г., Мирзалиева М.С. студенты гр. 273903

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники[1]
г. Минск, Республика Беларусь

Горностай Л.Ч. – старший преподаватель

Аннотация. Статья посвящена цифровой трансформации HR, ее ключевым направлениям и влиянию на кадровые процессы. Рассматриваются технологии ИИ, HR-аналитика, облачные платформы и автоматизированные системы. Приведены примеры внедрения цифровых решений в **PepsiCo, Girteka Logistics и X5 Retail Group**, а также результаты их применения. Отмечается неизбежность дальнейшего развития технологий и их влияние на рынок труда.

Ключевые слова. Цифровая трансформация, HR-технологии, искусственный интеллект, автоматизация HR, HR-аналитика, облачные технологии, управление персоналом, корпоративное обучение, кадровый менеджмент, большие данные.

Современный мир стремительно меняется под влиянием цифровых технологий, затрагивая все сферы деятельности, включая управление персоналом. Цифровая трансформация HR — это не просто внедрение новых инструментов, а фундаментальное изменение подходов к работе с кадрами. Компании переходят от традиционных методов управления персоналом к инновационным решениям, основанным на искусственном интеллекте, больших данных, облачных технологиях и автоматизированных HR-системах. В условиях цифровой эпохи управление персоналом становится не просто административной функцией, а стратегическим инструментом развития бизнеса. Компании, которые внедряют цифровые технологии в HR, получают конкурентные преимущества, повышают продуктивность и удовлетворенность сотрудников, а также быстрее адаптируются к изменениям на рынке труда.

Цифровая трансформация в управлении персоналом представляет собой процесс внедрения современных технологий для автоматизации HR-процессов, повышения эффективности работы сотрудников и улучшения взаимодействия внутри организации. В условиях стремительного развития информационных технологий компании вынуждены адаптировать свои кадровые стратегии, используя

искусственный интеллект, аналитические системы и цифровые платформы для работы с персоналом. Важность этого процесса подтверждается на государственном уровне: например, Высший Евразийский экономический совет рассматривает цифровую трансформацию как «проявление качественных, революционных изменений, заключающихся не только в отдельных цифровых преобразованиях, но и в принципиальном изменении структуры экономики»[1].

Одним из ключевых направлений цифровизации HR является автоматизация процессов, таких как подбор персонала, расчет заработной платы и ведение документации. Современные HRM-системы, включая SAP SuccessFactors, Workday и Oracle HCM Cloud, позволяют компаниям значительно ускорить эти процессы, снизить административные издержки и минимизировать ошибки. Кроме того, использование облачных технологий обеспечивает доступ к кадровым инструментам из любой точки мира, что особенно актуально в условиях удаленной и гибридной работы.

Еще одним важным аспектом цифровой трансформации является использование искусственного интеллекта (ИИ) в HR. ИИ-алгоритмы позволяют анализировать резюме кандидатов, прогнозировать успешность их работы в компании и автоматизировать первичные этапы отбора.

Большие данные и HR-аналитика также играют важную роль в цифровизации кадровых процессов. Компании используют аналитику для прогнозирования текучести кадров, выявления факторов демотивации и оценки эффективности сотрудников. Такой подход позволяет работодателям разрабатывать более точные стратегии управления персоналом, способствующие повышению вовлеченности и продуктивности сотрудников.

Кроме того, современные технологии, такие как виртуальная и дополненная реальность (VR/AR), находят применение в обучении и адаптации персонала. Компании используют VR-симуляции для подготовки сотрудников к сложным рабочим задачам, что особенно актуально в производственном и логистическом секторах. Также активно внедряются цифровые коммуникационные платформы (Microsoft Teams, Slack, Trello), которые улучшают взаимодействие внутри компаний и способствуют эффективному управлению командами, особенно при работе в распределенных офисах[2].

Цифровая трансформация HR не только повышает скорость и точность кадровых процессов, но и способствует созданию более комфортных условий для сотрудников, улучшению корпоративной культуры и повышению конкурентоспособности компании. Организации, готовые к внедрению новых технологий, получают значительные преимущества за счет оптимизации процессов, персонализированного обучения и улучшенного взаимодействия внутри коллектива. В условиях глобальной цифровизации управление персоналом становится не просто административной функцией, а стратегическим направлением, определяющим успех бизнеса в долгосрочной перспективе.

Рассмотрим примеры компаний, которые уже успешно внедрили цифровые технологии в HR и добились значительных результатов.

1. PepsiCo – Автоматизация HR и цифровизация обучения персонала[3]

PepsiCo активно использует цифровые технологии для оптимизации HR-процессов. Основные направления трансформации включают автоматизацию рекрутинга, онлайн-обучение сотрудников и внедрение персонализированного карьерного планирования.

Ранее процесс найма сотрудников в PepsiCo занимал много времени из-за большого количества заявок и сложной оценки кандидатов. В рамках цифровой трансформации были внедрены: онлайн-оценка кандидатов с использованием автоматизированных тестов и анкет, собеседования с ИИ – система анализирует речь кандидата, его поведенческие реакции и соответствие корпоративным ценностям, цифровые HR-ассистенты – чат-боты помогают кандидатам узнать статус заявки и получить рекомендации по дальнейшим шагам.

Кроме того, PepsiCo внедрила корпоративные мобильные приложения для обучения, которые позволяют сотрудникам проходить тренинги в удобное время: видеоуроки, интерактивные курсы и симуляции для адаптации новых сотрудников, программы развития soft skills и управленческих навыков, автоматизированная система рекомендаций – платформа предлагает сотрудникам персонализированные курсы на основе их карьерных целей.

Результаты цифровизации:

Сокращение времени на подбор персонала на 30%.

Большая часть сотрудников используют мобильные приложения для обучения.

Уровень вовлеченности сотрудников вырос.

2. Girteka Logistics – Внедрение SAP SuccessFactors для автоматизации HR[4]

Girteka Logistics – крупнейшая логистическая компания Европы, которая управляет тысячами водителей и офисных сотрудников. Для автоматизации HR-процессов компания выбрала платформу SAP SuccessFactors.

Внедрение SAP SuccessFactors

Girteka Logistics столкнулась с проблемами в управлении огромным штатом сотрудников. Решение – цифровизация HR через SAP SuccessFactors: централизованное управление персоналом – вся информация о сотрудниках хранится в единой облачной системе, ИИ-алгоритмы помогают

находить подходящих кандидатов, система автоматически оценивает KPI сотрудников и предлагает способы улучшения эффективности.

SAP SuccessFactors(см. рисунок 1) включает модуль LMS (Learning Management System), где сотрудники проходят обучение. Кроме того, разработана программа адаптации новых сотрудников, которая сокращает срок выхода на максимальную продуктивность, они могут планировать свою карьеру внутри компании с помощью цифровых инструментов.

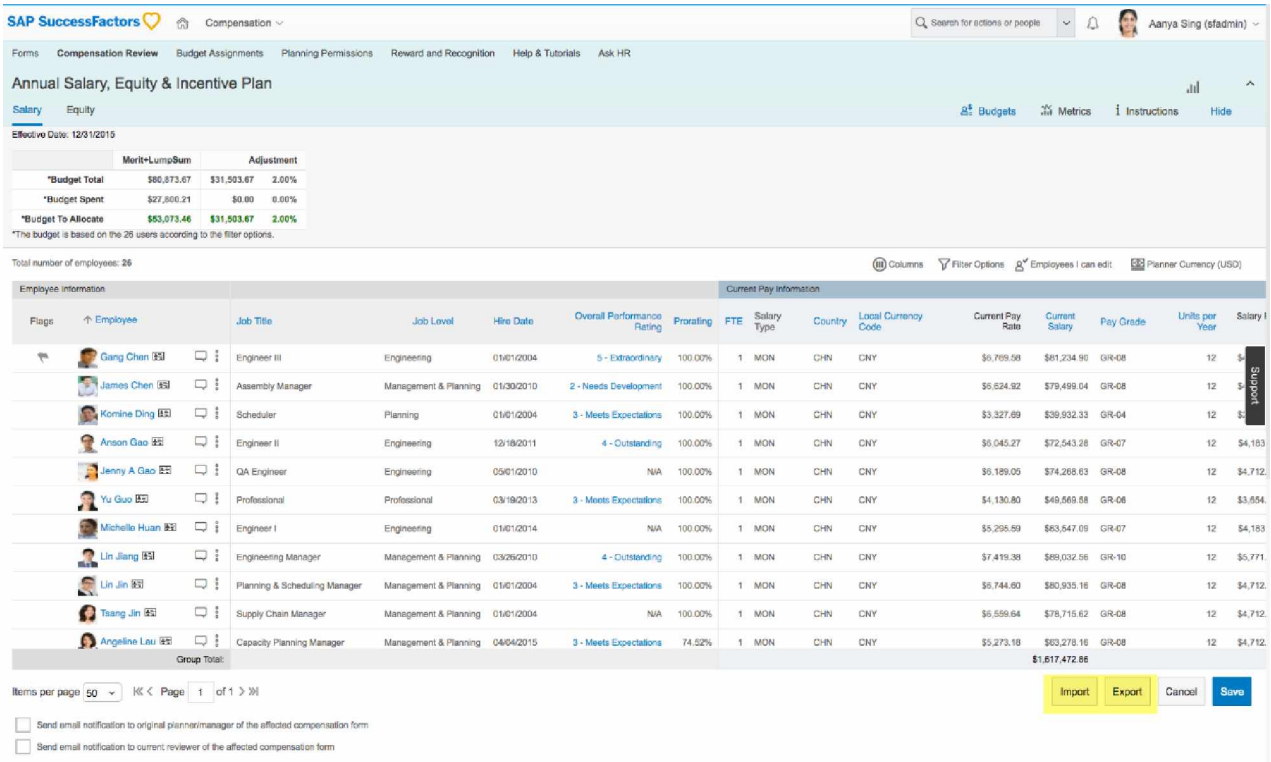

Рисунок 1 – Интерфейс SAP SuccessFactors

Результаты цифровизации

1 Время на подбор новых сотрудников сократилось на 40%.

2 Система управления персоналом стала эффективнее благодаря автоматизации рутинных процессов.

3 Количество вовлеченных сотрудников увеличилось.

3. X5 Retail Group – Искусственный интеллект в рекрутинге и HR-автоматизация[5]

X5 Retail Group (русские сети «Пятёрочка», «Перекрёсток», «Карусель») внедрила цифровые технологии для автоматизации найма и управления персоналом, она столкнулась с проблемами при найме сотрудников – большая текучесть кадров, длительный процесс подбора и высокая нагрузка на HR-отдел. Решение – внедрение Skillaz(см. рисунок 2), платформы на основе искусственного интеллекта. Система анализирует резюме и сравнивает их с профилями успешных сотрудников, ИИ-оценка кандидатов – алгоритмы прогнозируют, насколько кандидат соответствует требованиям, а автономные чат-боты – отвечают на вопросы кандидатов, назначают собеседования.

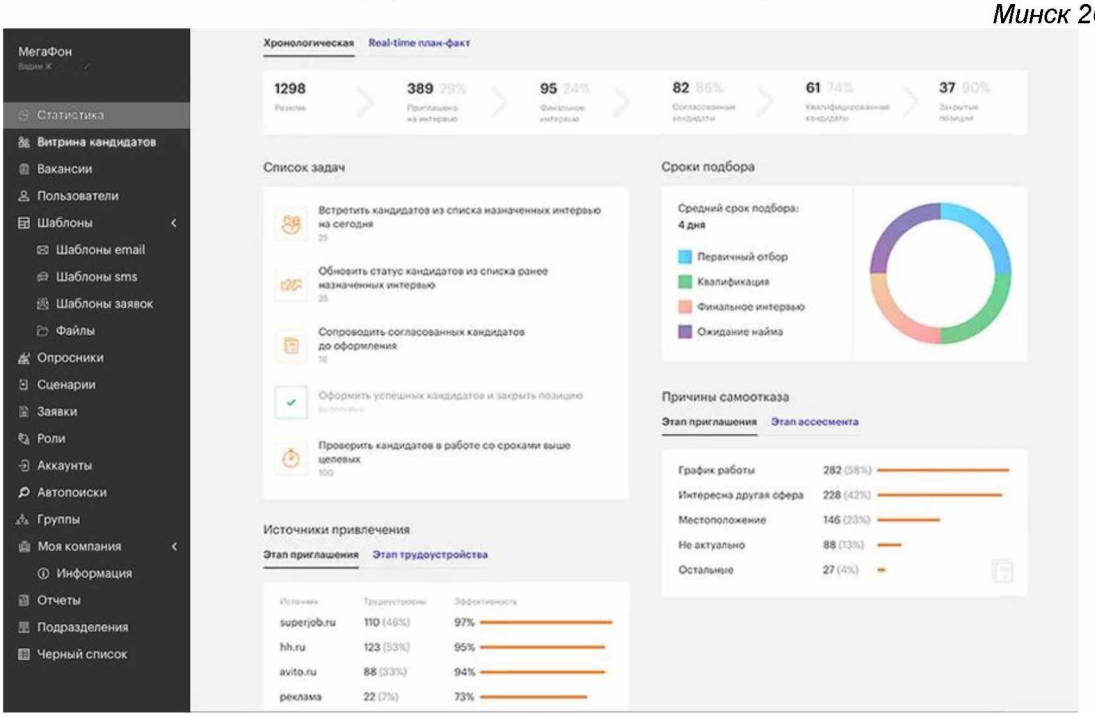

Рисунок 2 – Интерфейс программы Skillaz

Кроме того, X5 Retail Group использует инструменты анализа больших данных для управления талантами.

Прогнозирование текучести кадров и разработка персонализированных стратегий удержания.

Оценка эффективности сотрудников с помощью KPI-мониторинга.

Создание рекомендаций по развитию карьеры на основе цифрового профиля работника.

Результаты цифровизации

Время на найм сократилось в 5 раз.

Конверсия из заявки в найм увеличилась.

Стоимость привлечения кандидатов снизилась примерно на 40%.

Опыт компаний, таких как PepsiCo, Girteka Logistics и X5 Retail Group, наглядно демонстрирует, как цифровые технологии меняют управление персоналом. Внедрение автоматизированных HR-систем, искусственного интеллекта, аналитики данных и облачных платформ позволяет значительно повысить эффективность работы с кадрами, сократить рутинные операции и создать комфортные условия для сотрудников. Эти примеры подтверждают, что цифровая трансформация — не просто тренд, а необходимость для компаний, стремящихся к устойчивому развитию и повышению конкурентоспособности.

Однако, несмотря на очевидные преимущества, будущее цифровых технологий в HR остается непредсказуемым. Сегодня мы можем наблюдать стремительное развитие ИИ, автоматизации, аналитики данных, но сложно сказать, какие инновации появятся в ближайшие годы и как они изменят рынок труда. С одной стороны, цифровизация повышает эффективность HR-функций, но с другой — создает новые вызовы, связанные с изменением структуры занятости, необходимостью переподготовки персонала и ростом требований к цифровой грамотности сотрудников.

Тем не менее, одно остается неоспоримым: управление персоналом уже невозможно представить без цифровых инструментов. Современные технологии стали неотъемлемой частью бизнес-процессов, помогая компаниям адаптироваться к изменяющимся условиям и повышать свою конкурентоспособность. В ближайшие годы влияние цифровой трансформации на HR будет только усиливаться, открывая новые горизонты для развития кадрового менеджмента и корпоративной культуры.

Список использованных источников:

1 Об Основных направлениях реализации цифровой повестки Евраз. экон. сою за до 2025 года [Электронный ресурс] : решение Высш. Евраз. экон. совета, 11 окт. 2017 г., № 12. — Режим доступа: https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71708158. — Дата доступа: 14.10.2018.

2 Как AR и VR помогают адаптации новых сотрудников [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://hr-portal.ru/blog/kak-ar-i-vr-pomogayut-adaptacii-novyh-sotrudnikov?ysclid=m9890bt9hg704759836

3 PepsiCo: о компании, условиях работы, отбора сотрудников, тестах и собеседовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://hrlider.ru/posts/pepsico/?ysclid=m97nb01x2p428888261

4 Girteka Logistics and SAP champion full digitalization of transportation industry [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.girteka.eu/girteka-logistics-and-sap-champion-full-digitalization-of-transportation-industry/

5 x5 Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://www.x5.ru/ru/publication/kak-nejroseti-i-vysokie-tehnologii-primenyayutsya-v-retejle-uzhe-sejchas/

UDC 330.342.24:004

DIGITAL TRANSFORMATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Yarovich A.G., Mirzaliyeva M.S.

Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics[1], Minsk, Republic of Belarus

Gornostay L.Ch. – Senior Lecturer

Annotation. This article explores the digital transformation of HR, its key directions, and its impact on personnel management. It examines technologies such as AI, HR analytics, cloud platforms, and automated HR systems. The study provides examples of digital solutions implemented in **PepsiCo, Girteka Logistics, and X5 Retail Group**, as well as the results of their application. The inevitability of further technological development and its influence on the labor market is emphasized.

Keywords. Digital transformation, HR technologies, artificial intelligence, HR automation, HR analytics, cloud technologies, personnel management, corporate training, human resource management, big data.