

6. Ашуров, И. С. Домохозяйства как форма эффективной самозанятости населения Таджикистана / И. С. Ашуров, Ш. Ашуров, С. Кабиров // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2016. – № 3(28). – С. 45-47. – EDN WWCXFP.
7. Мешкова, Н. А. Развитие и становление института самозанятости в Республике Беларусь: историко-правовой анализ / Н. А. Мешкова // Сацыяльна-эканамічныя і прававыя даследаванні. – 2024. – № 1(75). – С. 78-84. – EDN TBQIZK
8. Федеральный закон от 12.12.2023 N 565-ФЗ (ред. от 08.08.2024) "О занятости населения в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2025)https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_464093/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/ (дата обращения: 21.04. 2025).
9. Землянухина С.Г. Домохозяйство как субъект трудовых отношений // Парадигма. – 2016. – № 1-4. – С. 60-66. – EDN WABNSF.
10. Федеральный закон от 07.07.2003 N 112-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "О личном подсобном хозяйстве" <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=454116&dst=100001#V1rzSjUX9rYFrXKB> (дата обращения: 23.04. 2025).
11. Предварительные итоги Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2016 года: В 2 т./Федеральная служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 2017.
12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) — Редакция от 08.08.2024 — Контур. Норматив <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=475859> (дата обращения: 4.05. 2025).
13. Фриланс как интеллектуально-креативная форма самозанятости в новой экономике: траектория новой парадигмы самозанятости / И. Н. Дубина, Д. Т. Байтенизов, Д. Кэмпбелл [и др.] // Социально-экономические явления и процессы. – 2019. – Т. 14, № 3(107). – С. 69-82. – DOI 10.20310/1819-8813-2019-14-3(107)-69-82. – EDN HADWSR.
14. Иноземцева, А. В. Фриланс как фронтальная форма самозанятости молодежи / А. В. Иноземцева // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2024. – Т. 6, № 1(142). – С. 83-89. – DOI 10.36871/ek.up.p.r.2024.01.06.010. – EDN ZVUMLM.

Иванова А.А. (маг.),
Ванкевич Е.В. (проректор по научной работе, д.э.н., проф.)
Республика Беларусь, Витебск, ВГТУ

ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

В статье рассмотрены современные вызовы в сфере управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации экономики. Проанализированы ключевые инновационные стратегии кадровой политики, включая использование аналитики больших данных, искусственного интеллекта, цифровых образовательных платформ и гибких форм занятости. Подчёркнута значимость адаптации кадровой политики к требованиям цифровой среды для обеспечения конкурентоспособности организаций и повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Современная экономика переживает глубокие трансформационные изменения, вызванные повсеместным внедрением цифровых технологий. Цифровизация оказывает значительное влияние на все сферы социально-экономических отношений, включая рынок труда, формы занятости, требования к компетенциям работников и подходы к управлению персоналом [1, с. 34].

В новых условиях традиционные модели кадровой политики становятся недостаточно гибкими и эффективными. Это актуализирует необходимость пересмотра стратегий управления человеческими ресурсами с учётом современных технологических вызовов и внедрения инновационных подходов. Целью данной статьи является систематизация инновационных стратегий кадровой политики в условиях цифровизации экономики и выявление их влияния на эффективность использования трудовых ресурсов.

Цифровая трансформация сопровождается автоматизацией рутинных операций, изменением профессиональной структуры занятости и ростом требований к цифровым компетенциям работников. По данным McKinsey & Company, около 70% компаний в мире внедряют цифровые инструменты для автоматизации HR-функций [2]. Эти процессы позволяют повысить точность оценки персонала, оптимизировать подбор и обучение сотрудников, а также снизить издержки на операционные процессы.

В Российской Федерации, согласно данным Росстата, около 65% предприятий используют автоматизированные системы управления персоналом [3]. В Республике Беларусь этот показатель составляет более 60% [4]. Цифровизация кадровых процессов становится повсеместной, что требует адаптации кадровой политики и пересмотра подходов к управлению персоналом.

Современная кадровая политика в условиях цифровизации основывается на использовании цифровых технологий и аналитических инструментов. По мнению Европейской ассоциации HR-менеджеров, к основным направлениям инновационной кадровой политики относятся:

- применение аналитики больших данных (Big Data Analytics);
- внедрение систем искусственного интеллекта (ИИ) в подбор и оценку персонала;
- развитие цифровых форм обучения;
- реализация гибких моделей занятости [5].

Рассмотрим данные подходы подробнее.

1. Big Data в управлении человеческими ресурсами

Использование аналитики больших данных позволяет перейти от интуитивного к системному управлению трудовыми ресурсами. На основе исторических данных, анализа рыночных трендов и внутренних показателей компании HR-отделы могут точно прогнозировать потребности в кад-

рах, идентифицировать дефицитные компетенции и оптимизировать кадровое планирование.

Согласно исследованию Deloitte, организации, использующие аналитические платформы для планирования и управления персоналом, увеличивают производительность труда на 15–20%, одновременно снижая издержки на подбор сотрудников на 10–12% [6]. В российской практике такие подходы уже находят применение.

Например, «Сбербанк» внедрил цифровую платформу на основе Big Data, которая позволяет определять потребности в ключевых компетенциях и формировать индивидуальные траектории развития персонала [3].

2. Искусственный интеллект в подборе и оценке персонала

ИИ становится неотъемлемым инструментом цифровой трансформации HR-функций. Его применение позволяет снизить субъективизм при оценке кандидатов, повысить точность соответствия соискателей требованиям вакансии и автоматизировать первичный этап отбора.

Так, компания «Газпром» внедрила ИИ-системы для оценки профессиональных и личностных качеств соискателей, что позволило повысить качество отбора персонала и ускорить процесс найма [7]. Анализ данных с использованием машинного обучения позволяет формировать модели успешных сотрудников и использовать их при подборе аналогичных профилей. Научные исследования подтверждают, что использование ИИ снижает уровень текучести кадров на 10–15% за счёт более точного соответствия работников занимаемым должностям [8, с. 51].

3. Цифровое обучение и развитие персонала

Переход к цифровому обучению и виртуальной образовательной среде – ещё одно важное направление инновационной кадровой политики. Онлайн-платформы позволяют организациям обучать персонал вне зависимости от географического положения, снижая затраты на обучение и повышая гибкость программ.

Согласно Harvard Business Review, компании, использующие VR- и онлайн-обучение, фиксируют рост производительности труда на 12–18% [9]. В рамках программ повышения квалификации государственных служащих в России также активно внедряются цифровые образовательные технологии [10].

Онлайн-обучение способствует не только ускорению профессионального развития, но и формированию культуры непрерывного образования, которая становится ключевой компетенцией в условиях цифровой экономики.

4. Гибкие формы занятости

Одной из наиболее заметных тенденций последних лет является переход к гибким моделям занятости: удалённой работе, гибкому графику, проектной занятости. Пандемия COVID-19 ускорила внедрение таких форм, способствуя трансформации трудовых отношений.

По данным Росстата, около 30% работников перешли на удалённый формат работы в 2020–2021 гг. [3]. Это повлекло за собой изменения в корпоративной культуре и подходах к мотивации. Организации, предлагающие гибкие условия труда, демонстрируют более высокие показатели удержания персонала – до 20% выше по сравнению с традиционными моделями [11].

Гибкая занятость способствует формированию устойчивого баланса между работой и личной жизнью, повышению удовлетворённости работников, а также снижению расходов на содержание офисной инфраструктуры.

Эмпирические данные свидетельствуют о положительном влиянии инновационных HR-стратегий на эффективность управления трудовыми ресурсами. Согласно журналу «Вестник Российской академии народного хозяйства и государственной службы», использование аналитики больших данных позволяет достичь точности прогнозирования потребностей в кадрах до 85% [8, с. 49].

Исследования Лебедева А. и Ивановой Е. показывают, что внедрение ИИ-систем оценки персонала снижает текучесть кадров и увеличивает мотивацию сотрудников за счёт прозрачности и объективности процедур отбора и развития [8, с. 52].

Кроме того, по данным Минэкономразвития РФ, более 55% российских компаний планируют увеличить инвестиции в развитие HR-технологий в ближайшие годы [12]. Это указывает на устойчивую тенденцию цифровизации социально-трудовых отношений и стратегическую ориентацию бизнеса на инновационное развитие.

В условиях цифровизации экономики кадровая политика организаций должна трансформироваться из административной функции в стратегический инструмент формирования конкурентоспособности. Использование Big Data, ИИ, онлайн-обучения и гибкой занятости способствует не только повышению эффективности использования трудовых ресурсов, но и формирует устойчивые модели занятости, соответствующие вызовам цифровой эпохи.

Для успешной реализации инновационных стратегий необходимо развитие цифровой инфраструктуры, интеграция цифровых решений в HR-платформы и подготовка специалистов, обладающих компетенциями в области цифрового управления персоналом. Только комплексный подход позволит организациям адаптироваться к меняющимся условиям и эффективно управлять своим человеческим капиталом.

Литература:

1. Сафонов В.Л. Управление человеческим капиталом: современные вызовы и практики цифровизации // Менеджмент сегодня. – 2021. – № 1. – С. 32–40.
2. McKinsey & Company. The future of work after COVID-19 [Электронный ресурс]. – 2020. – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com> (дата обращения: 14.05.2025).

3. Федеральная служба государственной статистики. Трудовые ресурсы России: состояние и тенденции // Статистический бюллетень. – 2021. – № 12.
4. Белорусский научно-исследовательский центр экономики. Цифровизация управления персоналом в Беларуси // Научный сборник. – 2022. – № 5.
5. European Association of HR Managers (EASHRM). Innovation in HR management: Trends and practices // European Journal of HRM. – 2021. – № 3(47).
6. Deloitte. People analytics: Transforming HR practices // Deloitte Review. – 2022. – № 4(78).
7. Коммерсантъ. ИИ-технологии в управлении кадрами «Газпрома» // Газета «Коммерсантъ». – 2023. – № 15(7890).
8. Лебедев А., Иванова Е. Влияние систем искусственного интеллекта на управление персоналом // Вестник Российской академии народного хозяйства и государственной службы. – 2020. – № 4. – С. 48–53.
9. Harvard Business Review. The impact of online learning on employee productivity // HBR Digital Edition. – 2020.
10. Минкомсвязи РФ. Развитие цифрового образования в системе государственной службы [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: <https://digital.gov.ru> (дата обращения: 14.05.2025).
11. Фонд развития интернет-инициатив (ФРИИ). Гибкая занятость в цифровую эпоху: тенденции и вызовы. – М.: ФРИИ, 2022. – 36 с.
12. Сафонов В.Л. Управление человеческим капиталом: современные вызовы и практики цифровизации // Менеджмент сегодня. – 2021. – № 1. – С. 32–40.

Исаев А.Д. (асп.)
Воронеж, ВГУ

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ БЕРЕЖЛИВОГО ПРОИЗВОДСТВА В РОССИИ

Сегодня вопросом выживания российских организаций становится бескомпромиссная оптимизация производственных процессов, прежде всего из-за мировых экономических санкций, жесткой кредитно-денежной политики, ограничивающих инвестиции и слабого потребительского спроса. Применение технологий бережливого производства в сочетании с другими технологиями менеджмента может стать основной концепцией проведения оптимизации для «оздоровления» финансовой и управленческой ситуации в организации.

Возможность повышать эффективность и, соответственно, скорость производственных процессов сохраняется всегда. Принимая во внимание стремление к снижению расходов, повышению удовлетворенности клиентов и, в конечном итоге, к росту прибыли, процесс постоянных улучшений, оптимизации и совершенствования останавливаться не должен.

На основании ГОСТ Р 56020-2014 «Бережливое производство. Основные положения и словарь» – «философия бережливого производства основана на представлении бизнеса как потока создания ценности для по-