



**ВНЕДРЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЙ И
ЦИФРОВЫХ ИНСТРУМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ**

Абилов Эльман Худаверди оглы - независимый соискатель
Ташкентского государственного экономического университета

<https://orcid.org/0009-0009-5822-3761>

Abilov.elman.81@gmail.com

В современных условиях развития высшего образования особое значение приобретает цифровизация HR-процессов и внедрение современных технологий управления персоналом. Использование цифровых инструментов позволяет повысить эффективность кадровой работы, обеспечить прозрачность и объективность оценки деятельности сотрудников, сократить административные издержки и повысить адаптивность вузов к изменениям внешней среды¹.

Цифровизация HR-процессов в системе высшего образования является ключевым направлением модернизации управления человеческими ресурсами и повышения институциональной эффективности вузов. К числу современных HR-технологий относятся электронные платформы подбора и адаптации персонала, обеспечивающие автоматизацию рекрутинга и формирование цифровых профилей сотрудников; системы управления талантами (Talent Management Systems), направленные на мониторинг компетенций, планирование карьерных траекторий и оценку результативности научно-педагогической деятельности; инструменты цифровой и People Analytics, основанные на анализе больших данных и позволяющие прогнозировать

¹ Strohmeier S. Digital Human Resource Management. HRM Review, 2020; Ulrich D. Human Resource Champions. Boston: Harvard Business School Press, 2019.



кадровые потребности, выявлять дисфункции в HR-процессах и управлять рисками текучести персонала; а также платформы дистанционного обучения, поддерживающие непрерывное профессиональное развитие и формирование цифровых навыков.

Интеграция указанных инструментов способствует формализации процедур оценки и мотивации персонала, повышению прозрачности кадровой политики и усилению стратегической ориентированности управления человеческим капиталом. Международная практика свидетельствует, что цифровизация HR-функций в вузах коррелирует с ростом производительности труда, повышением качества образовательной и научно-исследовательской деятельности, а также увеличением уровня профессиональной удовлетворённости сотрудников.

На национальном уровне внедрение цифровых HR-технологий требует²:

- модернизации нормативно-правовой базы;
- повышения цифровой грамотности кадрового и управленческого персонала;
- интеграции новых систем с существующими информационными платформами университетов;
- постепенного внедрения и адаптации зарубежного опыта под локальные особенности вузов.

Таким образом, интеграция современных HR-технологий и цифровых инструментов управления персоналом является ключевым направлением повышения эффективности кадровой политики в высших учебных заведениях и создаёт условия для формирования конкурентоспособного и мотивированного персонала.

² Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2021.



Представленная схема отражает последовательную и взаимосвязанную структуру цифровизации ключевых этапов управления персоналом в университете. Модель демонстрирует логическую цепочку HR-процессов от подбора и найма сотрудников до развития их профессиональных компетенций, интегрированных посредством цифровых инструментов.

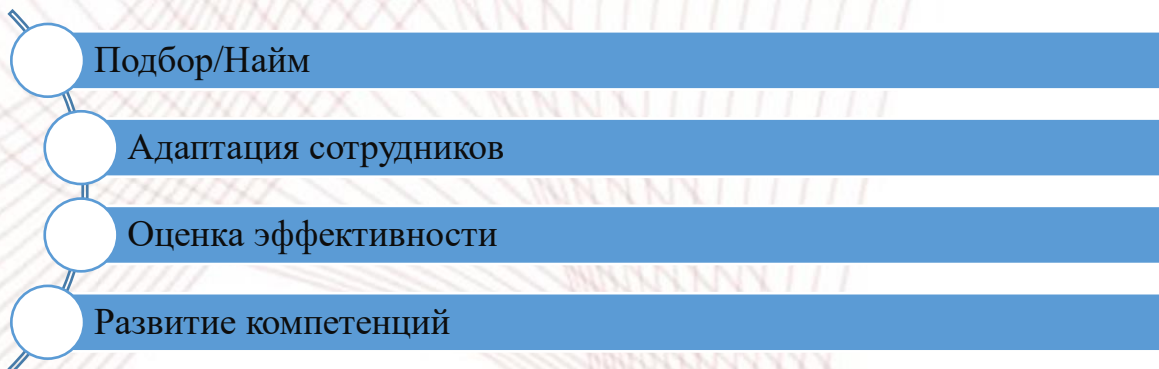


Рисунок 1. Цифровые HR-инструменты в системе управления персоналом университета

Первый этап подбор и найм персонала предполагает использование электронных рекрутинговых платформ и автоматизированных систем отбора, обеспечивающих оперативную обработку данных кандидатов, верификацию квалификаций и формирование цифровых профилей. Это повышает объективность и прозрачность кадровых решений. На этапе адаптации сотрудников цифровые решения способствуют структурированию процесса интеграции в организационную среду, предоставлению онлайн-обучения и мониторингу успешности вхождения в должность.

Далее осуществляется оценка эффективности, основанная на системах мониторинга KPI, показателях публикационной активности, качества преподавания и участия в научных проектах. Применение HR-аналитики позволяет объективизировать результаты и минимизировать субъективные факторы оценки. Заключительным этапом является

развитие компетенций, включающее использование платформ дистанционного обучения, программ повышения квалификации и инструментов построения индивидуальных траекторий профессионального роста.

Цифровизация HR			
Ускорение процессов	Повышение мотивации	Сокращение ошибок	Рост результативности

Рисунок 2. Влияние цифровизации HR на эффективность работы персонала³

Данный рисунок отражает причинно-следственную связь между внедрением цифровых HR-инструментов и повышением эффективности деятельности персонала. Цифровизация кадровых процессов способствует автоматизации рутинных операций, повышению объективности оценки результатов труда и усилению аналитической составляющей управления.

В результате возрастает производительность сотрудников, улучшается качество преподавательской и научной работы, повышается уровень мотивации и профессиональной удовлетворённости. Таким образом, цифровые HR-технологии выступают инструментом стратегического повышения результативности управления человеческим капиталом в вузе.



Рисунок 3. Основные направления внедрения современных HR-технологий⁴

³ Armstrong M. *Strategic Human Resource Management*. London: Kogan Page, 2020.

⁴ Abramo G., D'Angelo C.A. Measuring academic performance. *Scientometrics*, 2019.



Рисунок 3 иллюстрирует ключевые направления интеграции современных HR-технологий в вузовскую кадровую практику. Основными элементами выступают: цифровизация процессов подбора и адаптации сотрудников, внедрение систем управления талантами (TMS), использование HR-аналитики для мониторинга компетенций и прогнозирования кадровых потребностей, а также развитие профессиональных навыков через онлайн-платформы и дистанционное обучение.

Данная модель демонстрирует системный подход к модернизации управления персоналом, направленный на повышение эффективности, прозрачности и стратегической ориентированности HR-процессов, а также на формирование мотивированного и компетентного академического коллектива.

Необходимо отметить, что анализ современных HR-технологий и цифровых инструментов управления персоналом показывает, что их внедрение является одним из ключевых факторов повышения эффективности кадровой политики в высших учебных заведениях. Использование электронных платформ для подбора и адаптации персонала, систем управления талантами, аналитики HR-данных и платформ для непрерывного профессионального развития позволяет автоматизировать процессы, сделать их прозрачными и результативными, сократить административные затраты и повысить мотивацию сотрудников.

Практика зарубежных университетов демонстрирует, что цифровизация HR-процессов способствует росту продуктивности, улучшению качества преподавания и научной деятельности, а также укреплению конкурентоспособности вузов на национальном и международном уровнях. Адаптация подобных инструментов в национальных условиях требует комплексного подхода: модернизации



нормативно-правовой базы, повышения цифровой грамотности управленческого персонала, интеграции новых систем с существующими платформами университетов и поэтапного внедрения с учетом локальных особенностей.

В заключении необходимо отметить, что интеграция современных HR-технологий и цифровых инструментов управления персоналом является необходимым условием для формирования эффективной, мотивированной и компетентной академической среды. Реализация этих подходов создаёт предпосылки для повышения качества образовательного процесса, роста научного потенциала и долгосрочного устойчивого развития высших учебных заведений, что логично формирует основу для практических рекомендаций и механизмов совершенствования кадровой политики, рассматриваемых в следующей главе диссертации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Strohmeier S. Digital Human Resource Management. HRM Review, 2020.
2. Ulrich D. Human Resource Champions. Boston: Harvard Business School Press, 2019.
3. Armstrong M. Strategic Human Resource Management. London: Kogan Page, 2020.
4. OECD. Education at a Glance. Paris: OECD Publishing, 2023.
5. Abramo G., D'Angelo C.A. Measuring academic performance. Scientometrics, 2019.
6. Altbach P.G., Salmi J. The Road to Academic Excellence. World Bank, 2018.
7. De Wit H. Internationalization of Higher Education. Routledge, 2020.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2021.