

<https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-1-1254>

## Цифровые технологии в стратегическом управлении персоналом инновационного развития предпринимательских структур

З.К. Самайбекова<sup>1,2</sup>  

<sup>1</sup>Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова,  
119991, Москва, Ленинские горы, д. 1, Российская Федерация

<sup>2</sup>Кыргызский государственный технический университет им. И. Раззакова,  
720044, Бишкек, просп. Ч. Айтматова, д. 66, Кыргызская Республика

 [samaibekova@mail.ru](mailto:samaibekova@mail.ru)


**Аннотация.** Внедрение цифровых технологий в стратегическое управление персоналом при инновационном развитии предпринимательских структур дает возможность повысить эффективность процессов «HR-менеджмент» (управление человеческими ресурсами) через автоматизацию и цифровизацию рутинных задач, таких как учет рабочего времени, обработка документов и анализ данных о персонале, и позволит компаниям получать ценную информацию о производительности сотрудников, предсказывать потребности в персонале и разрабатывать стратегии развития команд. Цифровые технологии в стратегическом управлении персоналом обеспечивают более гибкий, быстрый и информированный подход к управлению человеческими ресурсами, что является критическим элементом успешного инновационного развития предпринимательских структур. Цель статьи состоит в том, чтобы оценить, насколько цифровые технологии влияют на стратегическое управление персоналом, определить влияния этих технологий на эффективность управления человеческими ресурсами и общий успех предпринимательских структур в условиях инновационного развития. Рассмотрено влияние цифровых технологий на процесс стратегического управления персоналом, преимущества использования IT-технологий в инновационном развитии для предпринимательских структур. Представлены основные направления внедрения цифровых технологий в предпринимательских структурах, такие как использование искусственного интеллекта, облачные технологии, электронные системы управления персоналом, интерактивные коммуникационные платформы и другие. Выделены распространенные цифровые инструменты HR, повышающие эффективность стратегического управления персоналом в предпринимательских структурах инновационного развития, а также обозначены ключевые аспекты воздействия цифровых технологий на управление персоналом. При этом отмечается, что для современных предпринимательских структур в инновационном развитии крайне важно уметь поддерживать конгруэнтный уровень конкурентоспособности в среднесрочной перспективе, внедряя и используя цифровые технологии в стратегическом управлении персоналом.

**Ключевые слова:** предпринимательские структуры, инновационное развитие, стратегическое управление персоналом, цифровые технологии, цифровые инструменты, автоматизация, цифровизация

**Для цитирования:** Самайбекова З.К. Цифровые технологии в стратегическом управлении персоналом инновационного развития предпринимательских структур. *Экономика промышленности*. 2024;17(1):40–49. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-1-1254>

## Introduction of digital technologies in strategic personnel management for innovative development of business structures

Z.K. Samaybekova<sup>1,2</sup>  

<sup>1</sup> Lomonosov Moscow State University,  
1 Leninskiye Gory, Moscow 119991, Russian Federation  
<sup>2</sup> Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov,  
66 Ch. Aitamotva Ave. Bishkek 720044, Kyrgyz Republic  
 samaibekova@mail.ru


**Abstract.** The introduction of digital technologies in strategic personnel management with the innovative development of business structures provides an improvement in the efficiency of HR processes through automation and digitalization of routine tasks, such as time tracking, document processing and analysis of personnel data, will allow companies to obtain valuable information about employee performance, predict needs for personnel and develop team development strategies. Digital technologies in strategic personnel management provide a more flexible, faster and informed approach to human resource management, which is a critical element of the successful innovative development of business structures. The purpose of the article is to understand the extent to which digital technologies influence strategic personnel management, to determine the impact of these technologies on the effectiveness of human resource management and the overall success of business structures in the context of innovative development. The influence of the use of digital technologies in the process of strategic personnel management, the advantages of using IT technologies in innovative development for business structures are considered. The main directions of implementation of digital technologies in business structures are presented: transformation of the quality of customer service and business models; transformation of operational processes. Common digital tools that increase the efficiency of strategic personnel management in entrepreneurial structures of innovative development are highlighted. The main tasks of business structures in strategic personnel management are also presented, taking into account the process of digitalization of innovative development. It is noted that for modern business structures in innovative development it is extremely important to be able to maintain a congruent level of competitiveness in the medium term, introducing and using digital technologies in strategic personnel management.

**Keywords:** business structures, innovative development, strategic personnel management, digital technologies, digital tools, automation, digitalization

**For citation:** Samaybekova Z.K. Introduction of digital technologies in strategic personnel management for innovative development of business structures. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2024;17(1):40-49. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2024-1-1254>

## 人力资源战略管理中的数字技术助力企业结构的创新发展

Z.K. 萨迈别科娃<sup>1,2</sup>  

<sup>1</sup> 莫斯科罗蒙诺索夫国立大学, 119991, 俄罗斯联邦莫斯科, 列宁山1号  
<sup>2</sup> 吉尔吉斯斯坦拉扎科夫国立技术大学高,  
720044, 吉尔吉斯斯坦共和国比什凯克, 钦吉斯·艾特马托夫大道, 66号  
 samaibekova@mail.ru

**摘要:** 在企业结构的创新发展过程中, 在战略性人力资源管理中引入数字技术, 可以通过日常任务的自动化和数字化提高人力资源管理流程的效率, 例如计算工时、文件处理和人力资源数据分析等, 并将使企业能够获得有关员工绩效的宝贵信息, 预测人员需求并制定团队发展战略。战略性人力资源管理中的数字技术为人力资源管理提供了一种更灵活、更快捷、更知情的方法, 这是企业结构成功创新的关键因素。本文旨在评估数字技术对战略性人力资源管理的影响程度, 确定这些技术对人力资源管理的有效性以及创新发展背景下对企业结构的整体成功所

产生的影响。研究了数字技术对战略性人力资源管理过程的影响，以及使用信息技术在企业结构创新发展中的优势。文章介绍了在企业结构中实施数字技术的主要方向，如使用人工智能、云技术、电子人力资源管理系统、互动交流平台等。重点介绍了在创新发展企业结构中提高战略性人力资源管理效率的常用数字化人力资源管理工具，以及数字技术对人力资源管理影响的主要方面。文章指出，对于创新发展中的现代企业结构而言，通过在战略性人力资源管理中引入和利用数字技术，在中期内保持一致的竞争力水平至关重要。

**关键词：**数字技术、数字工具、自动化、数字化、战略性人力资源管理、创新发展、企业结构

### Введение

В современных условиях развития инновационной предпринимательской деятельности стратегическое управление персоналом должно базироваться на методах и инструментариим цифровой экономики, под которой понимается «система рынков и отраслей экономики, в которой осуществляется взаимодействие конкурентных субъектов, платформ и технологий, где формируются компетенции для развития рынков и отраслей, институциональная среда (нормативное регулирование, информационная инфраструктура, кадры, информационная безопасность)» [1, с. 31]. Цифровые технологии позволяют компаниям улучшать взаимодействие с клиентами и другими стейкхолдерами. Это включает в себя использование аналитики данных для понимания потребительского поведения, создание персонализированных продуктов и услуг, а также разработку удобных мобильных приложений и онлайн-платформ для обеспечения более эффективного обслуживания.

И.В. Новикова и Куньяо Се считают, что «для максимальной реализации потенциала цифровой революции государству следует перераспределить активность в пользу усовершенствования законодательной базы, обеспечивающей внедрение инноваций и конкуренцию, организации профессиональной подготовки сотрудников согласно требованиям новой экономики, обеспечения подотчетности институтов» [2, с. 232].

Цифровые технологии позволяют компаниям переосмыслить свои бизнес-модели, проникают внутрь бизнеса, оптимизируя операционные процессы. Использование автоматизации, интернета вещей (IoT – Internet of Things) и аналитики данных помогает снижать издержки, повышать эффективность и улучшать качество производства. По мнению О.А. Бабординой и М.П. Гараниной, «цифровизация предприятия основана на внедрении новых технологий, ставших доступными для бизнеса: аналитика больших данных и онлайн-обучение, искусственный интеллект, роботизация, 3D-печать, облачные вычисления» [3, с. 40]. Применение цифровых

платформ и облачных технологий упрощает совместную работу, ускоряет принятие решений и обеспечивает более быстрый отклик на изменения в окружающей среде. Итак, «цифровая трансформация формирует не только новые требования, связанные с изменением управления в целом, но и создает новые возможности управления персоналом, связанные с постоянными изменениями и инновациями» [4, с. 22].

Предпринимательские структуры активно внедряют цифровые платформы для обучения и развития персонала, такие как онлайн-курсы, виртуальные среды для обучения, а также возможность доступа к образовательным материалам в любое время и из любого места, позволяющие сотрудникам постоянно развиваться. Согласно данным Capgemini Consulting и MIT Sloan School of Management, «если фирма улучшает кадровый потенциал в системе своего менеджмента классическими средствами без использования цифровых технологий, то наблюдается рост ее прибыли на 9 %, а если одновременно с использованием цифровых технологий – на 26 %. Если же фирма пытается внедрять цифровые технологии без совершенствования своего кадрового потенциала, то наблюдается не рост, а снижение прибыли на 11 %» [5, с. 499].

### Основные направления и методы исследования внедрения цифровых технологий в стратегическое управление персоналом

Процессы цифровой трансформации имеют существенное воздействие на структуру трудового рынка. Новые технологии постоянно модифицируют обычные задачи специалистов в различных профессиональных областях, и эти инструменты требуют интеграции в корпоративные бизнес-процессы.

Для предпринимательских структур в инновационном развитии, открывающие огромные преимущества для роста эффективности деятельности и конкурентоспособности являются «возможности брендов в вопросах клиентоориентированной мобильности, гибкости или использования полного потенциала цифровых

данных (Big Data, интернет вещей, искусственный интеллект)» [6, с. 90]. К примеру, компания DuPont комплексно трансформирует свои функции управления человеческими ресурсами, объединяя и упрощая их через создание интегрированного портала. Совершенствуя интерфейс, компания нацелена на повышение производительности. Телекоммуникационный гигант Telstra в Австралии внедряет специальное приложение – программу адаптации, направленную на приобретение сотрудниками необходимого опыта в первый год работы. Reliance Jio, предоставляющая услуги 4G в Индии, разрабатывает свою собственную сетевую инфраструктуру, обеспечивающую управленцам возможность реального времени для выполнения задач по управлению персоналом через приложения и безопасные облачные сервисы с использованием мобильных устройств [7, с. 709].

По мнению В.Л. Квинта, «страны с более высокой долей высокотехнологичного аутсорсинга и аутсорсинга информационных технологий в ВВП испытали меньшее падение ВВП в период кризиса» [8, с. 57].

В Кыргызстане процесс внедрения инновационных технологий в деятельность хозяйствующих субъектов и система стратегического управления персоналом в предпринимательских структурах находятся на ранней стадии развития, с ограниченной реализацией, за исключением некоторых компаний и предприятий в промышленном секторе экономики. Так, «известная международная сеть ресторанов KFC в Кыргызстане активно развивает автоматизацию и цифровизацию всех HR-процессов, в том числе:

- массовый онлайн-рекрутинг: формирование профиля идеального сотрудника на основе автоматически накопленной статистики по лучшим кандидатам через социальные сети для ценностного предложения потенциальным соискателям с выводом приоритетных для них условий занятости;
- автоматизированная система оформления трудоустройства, учета рабочего времени, отчетности и начисления заработной платы;
- онлайн обучение на смартфоне, управление развитием и карьерой;
- управление производительностью труда с применением геймификации;
- измерение и повышение вовлеченности, обратная связь с руководством и коллегами» [9, с. 9].

Цифровая инновационная трансформация в стратегическом управлении персоналом нацелена на формирование удобной цифровой

обстановки для сотрудников с основной целью минимизации затрат времени и усилий на достижение целей. Речь идет практически обо всех бизнес-процессах, идущих в предпринимательской структуре, в том числе: формировании кадрового потенциала, прозрачной системе мотивации и оценки персонала, безупречном соблюдении и оплате труда, премиальных и различных бонусов, информационного взаимодействия и т.д. Автоматический подбор персонала уже осуществляют чат-боты, т.е. нейронная сеть на основе искусственного интеллекта, производящие «первичный анализ базы соискательских резюме по формальным признакам» и обзванивающих подходящих клиентов. К примеру, в России робот-рекрутер «Вера» может осуществлять выборку резюме с рабочих сайтов по требованиям вакансии, позвонить кандидатам, задать вопросы, проанализировать ответы, провести интервью, распознать эмоции кандидата во время видеособеседования [10–13].

Таким образом, можно выделить несколько ключевых направлений внедрения цифровых технологий в стратегическое управление персоналом инновационного развития предпринимательских структур (табл. 1).

Интеграция этих цифровых технологий позволяет предпринимательским структурам эффективнее управлять своими кадровыми ресурсами, принимать более обоснованные стратегические решения и поддерживать инновационное развитие.

Автоматизация бизнес-процессов в области управления персоналом позволит HR-специалистам сосредотачиваться на стратегических аспектах, таких как поиск талантов для высших позиций, организация тренингов и программ мотивации, вместо рутинных операций, таких как просмотр сотен резюме для заполнения массовых вакансий. Преимущества автоматизации включают возможность удаленного подбора персонала, проведение онлайн-интервью и тестирований по удобному графику для соискателей, а также возможность для HR-менеджеров просматривать записи интервью и результаты тестов. Эти технологии значительно сокращают временные затраты, позволяют охватить более широкую аудиторию соискателей и создают комфортные условия как для службы управления персоналом, так и для кандидатов. Еще одним выгодным аспектом использования IT-технологий является организация обучения персонала, включая дистанционный формат, что поддерживает принцип самообучения и стимулирует

сотрудников к постоянному обновлению своих навыков и знаний. В эру стремительного технологического прогресса и постоянно меняющихся бизнес-моделей, обучение персонала становится ключевым фактором для успешного функционирования и развития инновационных предпринимательских структур. С использованием цифровых технологий, таких как виртуальная реальность, онлайн-ресурсы, облачные решения, искусственный интеллект, цифровые образовательные платформы и мобильные приложения, компании получают возможность создать эффективные, гибкие и персонализированные программы обучения, отвечающие требованиям современного бизнеса. Также использование виртуальной и дополненной реальности революционизирует процессы обучения. Симуляторы и виртуальные лаборатории предоставляют сотрудникам практический опыт без риска для бизнес-процессов. Этот подход особенно ценен в индустриях, где безопасность и эксперименты играют ключевую роль. В 2018 г. издания Forbes и Fortune сообщили, что большинство ведущих

компаний, включенных в Fortune 500, интегрируют программы, основанные на машинном обучении, в различные бизнес-процессы. Например, IT-гиганты – Google, Microsoft, Apple и Amazon применяют машинное обучение для повышения квалификации персонала в рабочей среде, компании Vodafone, Nielsen и Unilever разрабатывают специализированные приложения, направленные на улучшение процессов оценки резюме кандидатов на ранних этапах [14–17].

Методы исследования внедрения цифровых технологий в стратегическое управление персоналом инновационного развития предпринимательских структур могут включать в себя разнообразные подходы для сбора, анализа и интерпретации данных (табл. 2).

Представленные методы могут обеспечить более глубокое понимание воздействия цифровых технологий на стратегическое управление персоналом и таким образом помочь предпринимательским структурам оптимизировать свои процессы в условиях инновационного развития.

Таблица 1 / Table 1

**Основные направления внедрения цифровых технологий в стратегическое управление персоналом**  
Main directions of implementation of digital technologies in strategic personnel management

Направления цифровых технологий	Характеристика
Аналитика данных	Использование аналитических инструментов для сбора и анализа данных о персонале, позволяющих принимать обоснованные решения в области управления человеческими ресурсами
Использование искусственного интеллекта (ИИ)	Применение ИИ для автоматизации процессов подбора персонала, анализа производительности, адаптации обучения и прогнозирования потребности в персонале
Облачные технологии	Внедрение облачных платформ для улучшения доступа к данным и инструментам управления персоналом в режиме реального времени, обеспечивая гибкость и масштабируемость
Электронные системы управления персоналом	Внедрение цифровых систем, объединяющих функции управления персоналом, такие как учет рабочего времени, оплата труда, оценка производительности и управление навыками
Мобильные приложения для управления персоналом	Разработка приложений, позволяющих сотрудникам и руководителям эффективно взаимодействовать с информацией о персонале, вносить изменения и получать уведомления в реальном времени
Электронные обучающие платформы	Внедрение цифровых обучающих платформ для обеспечения непрерывного обучения персонала, а также оценки и развития их профессиональных навыков
Интерактивные коммуникационные платформы	Создание сред для эффективного общения и обратной связи между сотрудниками и руководством, улучшая коммуникацию и вовлеченность персонала
Кибербезопасность в управлении персоналом	Внедрение технологий для защиты конфиденциальности персональных данных и обеспечения безопасности информации о сотрудниках

Таблица 2 / Table 2

**Методы исследования внедрения цифровых технологий в стратегическое управление персоналом**  
Research methods for the implementation of digital technologies in strategic personnel management

Методы исследования	Характеристика
Анкетирование и опросы	Проведение опросов сотрудникам и управленцам для оценки их восприятия эффективности цифровых технологий в управлении персоналом
Анализ статистических данных	Использование статистических методов для обработки данных о производительности, затратах на рекрутинг, времени, затрачиваемом на обучение и других ключевых метриках
Интервью	Глубинное изучение опыта и взглядов на влияние цифровых технологий на стратегическое управление человеческими ресурсами
Фокус-группы	Сбор мнений группы участников для выявления общих трендов, проблем и перспектив
Кейс-исследования	Изучение конкретных компаний, успешно применяющих цифровые технологии, позволяющие выделить лучшие практики и определить факторы успеха
Анализ документов и отчетов	Изучение внутренних документов компании, таких как анализ политик, стратегических планов, отчетов о производительности и другой документации для получения более полного понимания внутренних процессов
Экспертные оценки	Коллективные оценки от экспертов в области управления персоналом и цифровых технологий, с целью выявления наилучших практик и трендов в индустрии
Мониторинг изменений в ключевых показателях эффективности	Отслеживание изменений в метриках производительности, обучаемости и удовлетворенности сотрудников, позволяющие оценить реальные результаты внедрения цифровых технологий

**Цифровые инструменты HR, повышающие эффективность стратегического управления персоналом**

Анализ источников [18–22] показывает, что уже сейчас в странах СНГ получает распространение значительное количество цифровых инструментов повышения эффективности стратегического управления персоналом в предпринимательских структурах инновационного развития:

1) Resume Matching (сопоставление резюме) – это решение дает возможность для поиска необходимой кандидатуры сотрудника, введя в систему неформализованное описание вакансии (просто файлом в PDF), найти в базе резюме (в таких же неструктурированных файлах) наиболее подходящие.

2) Applicant Tracking System (ATS) (система управления кандидатами) – это система автоматизации, предоставляющая возможность эффективного выполнения рекрутинга в соответствии с потребностями и масштабом предпринимательской структуры, целью которой является обеспечение централизованного доступа к базе данных компании по найму персонала.

3) Job Standardization (стандартизация рабочих мест) – система предоставляет возможность ввода описания вакансии, проводя ее категори-

зацию, т.е. определяет, является ли указанная вакансия уже существующей, с конкретным названием, должностной инструкцией, уровнем заработной платы и правилами найма.

4) Bias Language Checker (проверка наличия предвзятости в языке) – оптимизация структуры резюме с целью исключения гендерных и прочих индивидуальных характеристик, оказывающие влияние на принятие решения о приеме данного кандидата на рабочую позицию.

5) Employee Flight Risk Prediction (прогноз риска ухода сотрудников) – технология прогноза оттока персонала, т.е. тех ценных сотрудников, которые готовы уйти из предпринимательской структуры. Значение показателя риска ухода определяется индивидуально для каждого сотрудника в зависимости от его личных метрик.

6) Service Ticket Intelligence for HR (интеллектуальная обработка заявок службы поддержки для отдела кадров) – автоматическая категоризация тикетов в контексте HR-Direct (электронные обращения в системе управления персоналом). Поступающие в систему тикеты удобно структурируются по теме и принадлежности к определенному сотруднику или службе поддержки. В процессе работы с тикетами сотрудники могут использовать шаблоны и готовые ответы, добавляя комментарии для внутреннего пользования.

7) *ScocoTime*, служба управления персоналом, использует технологию, которая, хотя и не предназначена специально для планирования, существенно влияет на него посредством стратегического контроля бизнес-процессов, выявляя наиболее эффективные процессы и неравномерное использование рабочей силы. Это достигается за счет проведения комплексного анализа эффективности работы сотрудников, включающего мониторинг компьютерной активности, ведение ежедневных снимков работы, автоматизацию таблиц учета рабочего времени и предоставление аналитики бизнес-процессов.

8) *Conversational AI Platform* (платформа искусственного интеллекта для обработки разговоров) представляет собой основу для чат-ботов и других автоматизированных ассистентов в различных сферах бизнес-процессов, включая автоматизацию управления запросами в области стратегического управления персоналом.

9) чат-боты *Microsoft Teams* – направлены на детальную обработку ключевых аспектов эффективной адаптации, включая приветствие адаптирующегося сотрудника, предоставление ответов на вопросы организационного характера, напоминание об обязательном прохождении опроса и составление расписания адаптационных мероприятий. Чат-боты могут предоставить персонализированное приветствие новым сотрудникам, предложив им важные информационные ресурсы, рассказав о ключевых аспектах корпоративной культуры и обеспечивая первоначальную ориентацию в компании. Также они могут автоматизировать процесс ввода в должность, предоставляя сотрудникам информацию о рабочих задачах, обучающих мероприятиях и внутренних процедурах, тем самым сокращая время, необходимое для адаптации, осуществляют мониторинг и передачу соответствующей информации руководству и специалистам службы по управлению персоналом (запланированные встречи, анкеты обратной связи, согласованные заявки).

10) *Learning Recommender* (рекомендатель системы обучения) – на базе истории обучения создает рекомендации по обучению для каждого конкретного сотрудника. В современную эпоху в сфере образования произошел сдвиг парадигмы с интеграцией технологий, примером которого, в частности, является появление систем рекомендаций по обучению.

11) *Beehive* – цифровой программный продукт от компании *Bolday soft* предназначен для оценки и развития команд, а также отдельных сотрудников. Будучи системой управления та-

лантами и человеческим капиталом, интернет-сервис позволяет вести аналитику и учет, планировать и контролировать знания, умения, навыки и опыт персонала, осуществлять адаптацию новичков и т.п. *Beehive* может автоматизировать традиционные HR-процессы.

12) *Zoho People* – онлайн-сервис для управления всеми процессами системы управления персоналом из единой системы, обеспечивающей привлечение, удержание и вознаграждение лучших сотрудников компании. Основная ценность облачной системы *Zoho People* заключается в централизованности управления, охватывающей все операции по управлению персоналом и делающей информационные ресурсы легко доступными для использования всеми субъектами: руководителями, менеджерами по персоналу, рядовыми сотрудниками.

13) *Trello* – популярная облачная платформа, которая предоставляет предпринимательским структурам мощный инструмент для стратегического планирования и управления проектами, обеспечивая прозрачность, гибкость и коллективную эффективность. *Trello* основан на концепции карточек и досок, что обеспечивает прозрачность в планировании и выполнении задач. Компании используют этот инструмент для визуализации стратегических целей и этапов проектов, где сотрудники видят в реальном времени изменения на досках, могут комментировать и взаимодействовать непосредственно с задачами. Это создает общее понимание целей команды, позволяет идентифицировать приоритеты, способствует ускоренному принятию решений, поддерживает командный дух, повышает общую продуктивность и улучшает коммуникацию внутри компании.

14) *Training Space* предоставляет уникальные онлайн-ресурсы для обучения и адаптации персонала. Электронные курсы, интерактивные тренинги и видео-материалы позволяют сотрудникам осваивать новые навыки и знания в удобное для них время. Отличается высокой гибкостью, позволяя компаниям создавать индивидуализированные программы адаптации. Интерактивные модули адаптации могут быть адаптированы под специфические потребности бизнеса, что обеспечивает более эффективное усвоение материала сотрудниками. Сервис направлен на предоставление инструментария для эффективного проведения процесса онбординга («to onboard» означает процесс интеграции новых сотрудников в организацию), направленный на помощь новому сотруднику адаптироваться с акцентом на организационную социализацию. В контексте

стимулирования обучения, система открытого лидерборда («leader» – лидер и «board» – доска применяется в различных областях, чтобы визуально представлять и подчеркивать достижения участников) достижений коллег активно привлекает внимание, способствуя выявлению высокопотенциальных сотрудников уже на ранних этапах их трудовой деятельности

15) Loqui Business – сеть нового поколения позволяет выявить личные интересы сотрудников, способствует моментальному информированию, постановке и выполнению задач, адаптации и вовлечению сотрудников, мотивации персонала, снабжению рабочей деятельности, обеспечению информационной безопасности и др. Также включает в себя многочисленные полезные дополнения, осуществляя интеграцию с различными системами, такими как 1С, Битрикс 24, DaOffice.

### Заключение

Проведенное автором исследование внедрения цифровых технологий в стратегическое управление персоналом при инновационном развитии предпринимательских структур предоставило ценное понимание воздействия современных технологий на ключевые аспекты управления человеческими ресурсами, а именно:

– внедрение цифровых технологий в управление персоналом повышает эффективность бизнес-процессов, ускоряя рутинные операции и сокращая временные затраты на выполнение задач одновременно оптимизируя использование ресурсов;

– цифровые инструменты значительно улучшают процессы подбора кадров, позволяя более точно определять наилучших кандидатов и эффективнее управлять талантами внутри компании;

– цифровые технологии, демонстрируют высокую гибкость и способность быстро адаптироваться к динамике изменяющегося рынка, что становится ключевым фактором для инновационного развития;

– цифровые инновации в управлении персоналом содействуют созданию благоприятной рабочей среды, повышая уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников, что в свою очередь способствует повышению производительности.

Для инновационного развития предпринимательским структурам крайне важно обладать способностью поддерживать конгруэнтный уровень конкурентоспособности в среднесрочной перспективе, внедряя и используя цифровые технологии в стратегическом управлении персоналом.

### Список литературы / References

1. Леонтьева Л.С., Орлова Л.Н., Ван Ч.Л. Цифровые трансформации в предпринимательстве. *Вестник Московского университета. Серия 21. Управление (государство и общество)*. 2019;(2):28–43.  
Leont'eva L.S., Orlova L.N., Van Ch.L. Digital transformations in entrepreneurship. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 21. Upravlenie (gosudarstvo i obshchestvo) = Lomonosov Public Administration Journal. Series 21*. 2019;(2):28–43. (In Russ.)
2. Новикова И.В., Се К. Сравнительный анализ стратегий китайских компаний в цифровой экономике. *Экономика промышленности*. 2022;15(2):226–233. <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2022-2-226-233>  
Novikova I.V., Xie K. Comparative analysis of strategies of Chinese companies in the digital economy. *Russian Journal of Industrial Economics*. 2022;15(2):226–233. (In Russ.). <https://doi.org/10.17073/2072-1633-2022-2-226-233>
3. Бабордина О.А., Гараниной М.П. Кадровая политика в условиях цифровизации на предприятиях нефтегазового комплекса. В сб.: Окрепилов В.В., Горбашко Е.А. (ред.) *Национальные концепции ка-*
4. Рамазанова А.Г. Новые возможности управления персоналом компаний в условиях цифровизации. В кн.: Рабаданов М.Х., Амиров Р.А., Магомедбеков Г.У. (ред.) *Влияние цифровой трансформации на подготовку кадров, развитие экономики и бизнеса*. Махачкала: ДГУ; 2022. С. 22–26.
5. Зябриков В.В. Цифровизация менеджмента: перспективы и скрытые угрозы для культурного развития нации. В сб.: *Контуры будущего в контексте мирового культурного развития: XVIII Междунар. Лихачевские науч. чтения, Санкт-Петербург, 17–19 мая 2018 г.* СПб.: СПбГУП; 2018. С. 499–500.
6. Абудемалеке А., Квинт В.Л., Вартанов С.А. Стратегия цифровой трансформации В сб.: *Инновации в науке и практике: Материалы X Междунар. науч. практ. конф., Уфа, 10 янв. 2023 г.* Уфа: ООО «НИЦ Вестник науки»; 2023. С. 88–109.



7. Тарасова К.И. Особенности HR-менеджмента для цифрового мира: тенденции и перспективы. *Молодой вчений*. 2018;(3(55)):708–711.  
Tarasova K.I. Features of HR management for the digital world: trends and prospects. *Molodii vchenii*. 2018;(3(55)):708–711. (In Russ.)
8. Квинт В.Л. Глобальный формирующийся рынок – влияние на стратегию России и стратегическое развитие российских компаний. *Эффективное антикризисное управление*. 2012;(3(72)):50–61.  
Kvint V.L. Global emerging market – impact on Russian strategy and strategic development of Russian companies. *Effektivnoe antikrizisnoe upravlenie*. 2012;(3(72)):50–61. (In Russ.)
9. Нагибина Н.И., Шукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами. *Интернет-журнал «Наукovedение»*. 2017;9(1). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/24EVN117.pdf>  
Nagibina N.I., Shchukina A.A. HR-Digital: digital technologies in human resource management. *Internet-zhurnal “Naukovedenie”*. 2017;9(1). (In Russ.). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/24EVN117.pdf>
10. Дмитриева С.В. Цифровые технологии в управлении персоналом: сущность, тенденции, развитие. *Экономика: вчера, сегодня, завтра*. 2022;12(9-1):622–630.  
Dmitrieva S.V. Digital technologies in personnel management: essence, trends, development. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra*. 2022;12(9-1):622–630. (In Russ.)
11. Масюк Н.Н., Васюкова Л.К., Бушуева М.А., Диденко П.С. Нейронные сети как прорывная цифровая технология в инновационном бизнесе. *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2019;8(4(29)):279–283. <https://doi.org/10.26140/anie-2019-0804-0062>  
Masyuk N.N., Vasyukova L.K., Bushueva M.A., Didenko P.S. Neural networks as a breakthrough technology in innovative business. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*. 2019;8(4(29)):279–283. (In Russ.). <https://doi.org/10.26140/anie-2019-0804-0062>
12. Робот Вера: подбор персонала на автопилоте. *Практический журнал по управлению человеческими ресурсами «Директор по персоналу»*. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67515-robot-vera-podbor-personala-19-m11>
13. Кочербаева А.А., Самайбекова З.К. Роль стратегического управления в развитии организации. *Стратегирование: теория и практика*. 2022;2(1):66–76.  
Kocherbaeva A.A., Samaybekova Z.K. The role of strategic management in the development of an organization. *Strategizing: Theory and Practice*. 2022;2(1):66–76. (In Russ.)
14. Коновалова В.Г. Цифровые технологии в управлении персоналом: современное состояние, проблемы и перспективы. В сб.: *Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика: Материалы 1-й Междунар. науч.-практ. конф. Москва, 4–5 дек. 2017 г. Вып. 3*. М.: ГУУ; 2017. С. 71–80.
15. Маркарян И.Н. Современные аспекты управления человеческими ресурсами в цифровой экономике. В сб.: *Право, экономика и управление: от теории к практике: Материалы Всеросс. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Чебоксары, 29 янв. 2021 г.* Чебоксары: ИД «Среда»; 2021. С. 138–141.
16. Стрельникова Л.А., Лембрикова М.М. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала. *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. 2019;(1):83–89. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2019-1-1-83-89>  
Strel'nikova L.A., Lembrikova M.M. Updating digital technologies in managing the recruitment process. *Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie. Uchenye zapiski = State and Municipal Administration Scientific Notes*. 2019;(1):83–89. (In Russ.). <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2019-1-1-83-89>
17. Самайбекова З.К., Кубанычбекова Н.К., Аманова А.А. Информационные технологии в экономике Кыргызстана: проблемы развития. *Вестник Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры им. Н. Исанова*. 2017;(3(57)):242–247.  
Samaybekova Z.K., Kubanychbekova N.K., Amanova A.A. Information technologies in the economy of Kyrgyzstan: development problems. *The Herald of Kyrgyz State University of Construction, Transport and Architecture named after N. Isanov*. 2017;(3(57)):242–247. (In Russ.)
18. Акаев А.А., Садовнический В.А. Человеческий фактор как определяющий производительность труда в эпоху цифровой экономики. *Проблемы прогнозирования*. 2021;(1):45–58. <https://doi.org/10.47711/0868-6351-184-45-58>  
Akaev A.A., Sadovnichiy V.A. The human factor as a determinant of labor productivity in the era of the digital economy. *Problemy prognozirovaniya = Problems of Forecasting*. 2021;(1):45–58. (In Russ.). <https://doi.org/10.47711/0868-6351-184-45-58>
19. Квинт В.Л., Бодрунов С.Д. *Стратегирование трансформации общества: знание, технологии, нономика*. СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте; 2021. 351 с.
20. Чудина И.П., Симачкова Н.Н., Зарубина Е.В., Фатеева Н.Б., Петрова Л.Н. Цифровизация процессов формирования человеческих ресурсов в HR-менеджменте. *Московский экономи-*

ческий журнал. 2020;(10):570–578. <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10707>

Chupina I., Simachkova N., Zarubina E.V., Fateeva N.B., Petrova L.N. Digitalization of human resources formation processes in HR-management. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal = Moscow Economic Journal*. 2020;(10):570–578. (In Russ.). <https://doi.org/10.24411/2413-046X-2020-10707>

21. Kvint V.L. *Konzepte der strategie: impulse für führungskräfte*. München: UVK Verlag; 2021. S. 128.

22. Samaibekova Z., Zaid S.S.M., Molchanova A., Rybakova A. Managing the intellectual potential in the higher education system. *Terra Economicus*. 2019;17(4):174–189. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2019-17-4-174-189>

### Информация об авторе

**Зейнегул Кубатбековна Самайбекова** – канд. экон. наук, соискатель-докторант Центра стратегических исследований Института математических исследований сложных систем, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, 119991, Москва, Ленинские горы, д. 1, стр. 61, Российская Федерация; доцент кафедры экономики и управления на предприятии, Высшая школа экономики и бизнеса, Кыргызский государственный технический университет им. И. Раззакова, 720044, Бишкек, просп. Ч. Айтматова, д. 66, Кыргызская Республика; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7894-7729>; e-mail: [samaibekova@mail.ru](mailto:samaibekova@mail.ru)

### Information about author

**Zeynegul K. Samaybekova** – PhD (Econ.), Doctoral Candidate at the Center for Strategic Research, Institute for Mathematical Research of Complex Systems, Lomonosov Moscow State University, 1-61 Leninskie Gory, Moscow 119991, Russian Federation; Associate Professor, Department of Economics and Enterprise Management, Higher School of Economics and Business of the Kyrgyz State Technical University named after I. Razzakov, 66 Ch. Aitamotva Ave. Bishkek 720044, Kyrgyz Republic; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7894-7729>; e-mail: [samaibekova@mail.ru](mailto:samaibekova@mail.ru)

Поступила в редакцию 01.12.2023; поступила после доработки 17.01.2024; принята к публикации 22.01.2024  
Received 01.12.2023; Revised 17.01.2024; Accepted 22.01.2024