

**Бессонова Дарья Сергеевна**

студентка

ФГБОУ ВО «Тюменский индустриальный университет»

г. Тюмень, Тюменская область

**УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ:  
СОЗДАНИЕ ДЕЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО РЕЕСТРА  
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ  
ДЛЯ КОРПОРАТИВНЫХ УНИВЕРСИТЕТОВ**

***Аннотация:** в статье исследуется трансформация подходов к управлению талантами в условиях цифровой экономики с акцентом на корпоративные университеты. Рассмотрена необходимость перехода от традиционных кадровых моделей к гибким экосистемам, основанным на навыках (skills-based organization). В качестве ключевого инструмента решения проблем верификации компетенций и обеспечения внутренней мобильности предложено создание децентрализованного реестра профессиональных достижений на базе блокчейн-технологии. Рассматривается механизм применения смарт-контрактов для автоматизированной и криптографически защищённой фиксации результатов обучения и проектной деятельности. Интеграция технологии позволяет корпоративным университетам трансформироваться в динамичные маркетплейсы талантов, снижая транзакционные издержки на оценку персонала и формируя среду объективного доверия.*

***Ключевые слова:** управление талантами, корпоративный университет, цифровая трансформация, децентрализованный реестр, блокчейн, смарт-контракт, организация, основанная на навыках, экосистема талантов, верификация компетенций.*

Глобальная цифровая трансформация бизнеса меняет не только технологические процессы, но и парадигму управления человеческим капиталом. В условиях высокой неопределённости и стремительного устаревания знаний традиционные модели управления персоналом, ориентированные на стабильность и

жёсткую иерархию должностей, теряют свою эффективность. Основная задача – формирование гибкой и адаптивной рабочей силы, способной быстро осваивать новые цифровые компетенции. В этом контексте корпоративные университеты перестают быть центрами проведения тренингов и трансформируются в стратегические хабы, обеспечивающие связь между потребностями реального сектора экономики и образовательными практиками [1]. Ключевой функцией становится не повышение квалификации, а формирование кадрового резерва и обеспечение бесшовного перехода выпускников академических программ в производственные процессы, что требует принципиально новых инструментов учёта и развития потенциала сотрудников [1].

Современный вызов для сегодняшних компаний – это преодоление разрыва между имеющимися навыками у сотрудников и требованиями цифровых бизнес-стратегий. Классические подходы, такие как модели преемственности или централизованное управление кадровыми цепочками поставок, не справляются с динамикой рынка труда. Возникает дилемма: внутреннее выращивание талантов часто занимает слишком много времени, а внешний найм связан с высокими рисками и стоимостью [2]. Разрешением этого противоречия становится концепция «организации, основанной на навыках» (skills-based organization), где работа декомпозируется на проекты и задачи, а карьерное развитие строится не вокруг фиксированных должностей, а вокруг портфолио уникальных компетенций сотрудника [2]. Реализация такой модели невозможна без создания прозрачного, надежного и проверяемого механизма фиксации и верификации этих навыков, что является слабым местом большинства существующих централизованных HR-систем.

Для преодоления непрозрачных и уязвимых к манипуляциям централизованных баз данных перспективное решение – внедрение технологии распределённых реестров. Создание децентрализованной информационной системы сертификации специалистов на основе блокчейна позволяет сформировать неизменяемый реестр профессиональных компетенций, доступ к которому имеют все

авторизованные участники корпоративной экосистемы [3]. Традиционная система, управляемая единым администратором, отличается от децентрализованной архитектуры, которая предполагает, что полные или частичные копии данных хранятся у множества узлов сети; именно это повышает отказоустойчивость системы и исключает возможность несанкционированного изменения записей о достижениях сотрудника задним числом [3].

Механизм верификации компетенций в такой среде реализуется посредством смарт-контрактов, которые представляют собой программный код, автоматически исполняющий заранее заданные функции при наступлении определённых условий без дополнительного волеизъявления сторон [3]. В практике корпоративного университета это работает таким образом: при успешном завершении модуля обучения, прохождении ассессмента или защите внутреннего проекта система инициирует транзакцию. Данные о полученном навыке хешируются с использованием криптографических алгоритмов (например, SHA-256); это гарантирует целостность информации: любая попытка подменить результат изменит хеш-сумму и сделает блок невалидным для всей сети [3]. Подтверждённая запись навсегда сохраняется в реестре, формируя объективный и не подлежащий редактированию цифровой след профессионального роста специалиста.

Внедрение подобного децентрализованного реестра способствует качественной эволюции корпоративного университета – созданию полноценной «экосистемы талантов». Организация получает возможность выстраивать внутренние маркетплейсы навыков, где менеджеры проектов могут находить сотрудников с подтверждёнными компетенциями для решения конкретных задач, минуя бюрократические процедуры согласования [2]. Для самого сотрудника это означает переход к модели непрерывного образования и осознанного управления своей карьерой, где каждое полученное знание или успешно выполненный проект мгновенно отражается в его цифровом профиле, повышая внутреннюю мотивацию и вовлечённость [4]. Такая система легко масштабируется на внешних участников экосистемы: например, фрилансеры или партнёры, чьи компетенции также могут

быть верифицированы через доверенные узлы сети, что расширяет базу доступных компании талантов [2].

Создание децентрализованного реестра профессиональных компетенций означает смену парадигмы в управлении талантами корпоративных университетов. Переход от субъективных оценочных суждений и бумажного документооборота к алгоритмизированной, криптографически защищённой системе учёта навыков позволяет существенно снизить транзакционные издержки бизнеса. Это формирование фундамента для построения гибких, основанных на доверии экосистем, способных оперативно адаптировать человеческий капитал к вызовам цифровой экономики и обеспечивать устойчивое конкурентное преимущество компании на рынке.

### *Список литературы*

1. Позолотина Е.И. Будущее корпоративных университетов / Е.И. Позолотина // НСКР. – 2024. – №1–4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/buduschee-korporativnyh-universitetov> (дата обращения: 25.07.2026).

2. Виттенбек Н.В. Управление талантами внешнеторговых компаний в условиях цифровой трансформации: новый контекст или смена парадигмы / Н.В. Виттенбек // Лидерство и менеджмент. – 2023. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-vneshnetorgovyh-kompaniy-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-novyuy-kontekst-ili-smena-paradigmy> (дата обращения: 26.07.2026). DOI 10.18334/lim.10.4.119145. EDN IGBVBJ

3. Передерий В.А. Децентрализованная информационная система сертификации специалистов на основе технологии blockchain / В.А. Передерий, М.Л. Рысин // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – №5–2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/detsentralizovannaya-informatsionnaya-sistema-sertifikatsii-spetsialistov-na-osnove-tehnologii-blockchain> (дата обращения: 26.07.2026). DOI 10.24412/2500-1000-2022-5-2-47-55. EDN HBCRXV

4. Цифровое наставничество в системе бенчмаркинга востребованных форматов образования и управления талантами / И.Ф. Сибгатуллина-Денис, А. Ванчова, И.Е. Нургатина, Е.В. Павлухина // Педагогика. Психология. Философия. –

2021. – №1(21). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe-nastavnichestvo-v-sisteme-benchmarkinga-vostrebovannyh-formatov-obrazovaniya-i-upravleniya-talantami> (дата обращения: 28.07.2026).