DOI 10.31483/r-169966

Круглов Владимир Николаевич

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Аннотация: *актуальность материала определена стремительными изменениями в экономической среде и необходимостью адаптации организаций к новым условиям конкурентной борьбы. Целью исследования является разработка основных положений проекта использования инновационных технологий в управлении персоналом. Информационную базу составляют материалы отчетов, и прочей документации предприятий, труды отечественных и зарубежных авторов, посвященные управления персоналом и иные законодательные и нормативно-справочные материалы. При подготовке главы применялись такие методы исследования, как: системный анализа, комплексный подход, математический метод, метод сетевого планирования, количественный и качественный анализ, графический и экономико-статистический методы исследования, метод обобщений и другие. Для решения выявленных проблем в работе предложен комплекс инновационных методов управления персоналом. Ключевым направлением является цифровизация HR-процессов через внедрение современной системы электронного документооборота.*

Ключевые слова: *инновации, менеджмент, кадры, цифровизация, интеграция, синергетический эффект, модуль, экономический эффект, документооборот, адаптивность.*

Abstract: *the relevance of the material is determined by rapid changes in the economic environment and the need for organizations to adapt to new conditions of competitive struggle. The aim of the study is to develop the main provisions of a project for the use of innovative technologies in personnel management. The information base comprises report materials and other documentation of enterprises, the works of Russian and foreign authors devoted to personnel management, as well as other legislative and regulatory reference materials. In preparing the chapter, the following*

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

research methods were employed: systems analysis, the comprehensive approach, the mathematical method, the network planning method, quantitative and qualitative analysis, graphical and economic-statistical research methods, the method of generalization, and others. To address the identified problems, the work proposes a set of innovative personnel management methods. The key direction is the digitalization of HR processes through the introduction of a modern electronic document management system.

Keywords: *innovation, management, personnel, digitalization, integration, synergistic effect, module, economic effect, document flow, adaptability.*

Современный рынок труда характеризуется высокой динамичностью и изменчивостью, что требует от организаций гибкости и способности адаптироваться к новым условиям. В условиях, когда будущее достаточно трудно предсказуемо, когда действуют санкции со стороны недружественных государств, когда в некоторых сферах наблюдается отставание в технологическом плане, управление персоналом становится ключевым фактором для успешной работы и стабильного роста предприятий. Внедрение инновационных методов в управление персоналом представляет собой важный инструмент, позволяющий не только повысить эффективность работы сотрудников, но и создать благоприятную атмосферу для их профессионального роста и развития.

Эффективное управление персоналом является ключевым фактором успеха любой организации, поскольку именно человеческие ресурсы определяют ее конкурентоспособность и устойчивое развитие.

Рассмотрим методы, которые используются в управлении персоналом. Ибо все методы управления персоналом (в том числе и инновационного плана) – это различные способы воздействия как на индивидуальных работников, так и на рабочие коллективы с целью координации их деятельности в процессе функционирования предприятия [1].

Организационная структура и система управления любого предприятия требуют четкого регламентирования процессов, что достигается за счет адми-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

нистративных методов управления персоналом. Эти методы, основанные на принципах власти, подчинения и дисциплины, играют ключевую роль в поддержании стабильности производственных процессов, особенно на крупных промышленных предприятиях с жесткой иерархией [2].

Организационные методы направлены на создание оптимальной управляющей системы, способной оказывать воздействие на управляемую систему и помогающей добиться успеха предприятиям и организациям. Эти методы регламентируются правовыми актами, трудового и хозяйственного законодательства и предполагают использование различных мер ответственности за неисполнение приказов, распоряжение, инструкций. Виды ответственности: дисциплинарная, административная, материальная, уголовная. Административные, экономические и социально-психологические методы дополняют друг друга. И лишь их оптимальное сочетание дает возможность повысить уровень управления в организации [3].

Организации с традиционной моделью управления плохо адаптируются к новым условиям. Четкое разграничение рабочих мест и функций мешает процессу развития компании. Инновационная же модель опирается на элементы традиционной системы и при этом дополняется нововведениями, обеспечивающими опережающее развитие компании и персонала в новых условиях [4, с. 107].

На рисунке 1 представлено сравнение двух моделей управления персоналом.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

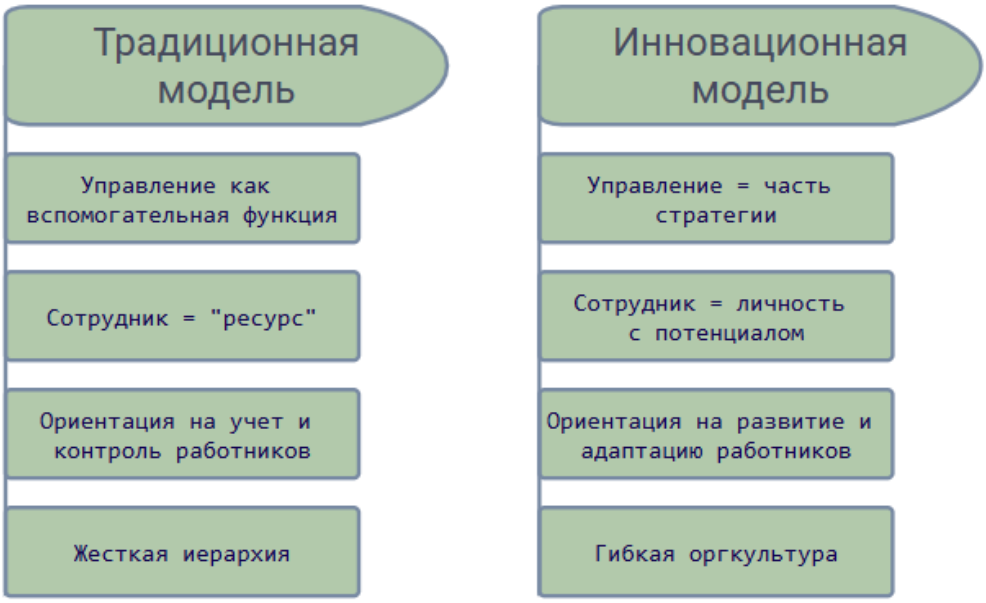


Рис. 1. Сравнение традиционной и инновационной моделей управления персоналом

Инновационные модели управления персоналом кардинально меняют подход к работе с кадрами, смещая фокус с административного контроля на развитие человеческого потенциала. Однако их эффективное внедрение невозможно без технологической базы. Именно цифровизация кадровых процессов становится основным катализатором этих изменений, превращая традиционные кадровые операции в «умные» системы, основанные на данных и автоматизации [5, с. 132].

Современные кадровые (HR – Human Resources) процессы немыслимы без интеграции информационных технологий, которые автоматизируют рутину, повышают точность решений и улучшают опыт сотрудников. Цифровизация HR позволяет не только оптимизировать административные задачи, но и прогнозировать кадровые риски, развивать корпоративную культуру и поддерживать вовлеченность в условиях гибридной работы.

На сегодняшний день на рынке представлено много интересных программных продуктов, посвященных управлению персоналом. Одним из старейших игроков на рынке остаётся система «1С» со множеством модулей. Другая си-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

стема, также зарекомендовавшая себя на рынке программных продуктов по управлению персоналом – Система «БОСС-Кадровик».

Интуитивный дизайн и лёгкая навигация обеспечивают вовлеченность сотрудников, особенно молодых, привыкших к мобильным приложениям и сервисам с современным дизайном.

У новых версий программы есть ряд преимуществ:

− рутинные задачи (расчет отпусков, формирование отчетов) не требуют ручного вмешательства;

− присутствие функций прогнозной аналитики (например, прогнозирование текучести кадров) или чат-ботов для обработки запросов сотрудников;

− Молодые специалисты ожидают элементов геймификации и внутренних социальных сетей для взаимодействия, что может предложить система. Программа «БОСС-Кадровик» все еще остается актуальной и хорошо покупаемой на рынке программных продуктов.

Современные инновации в управлении персоналом направлены не только на повышение операционной эффективности, но и на создание исключительного опыта сотрудников (Employee Experience), усиление их вовлеченности и лояльности, а также формирование привлекательного имиджа работодателя в условиях конкурентной борьбы за таланты, особенно среди молодых специалистов. Для предприятия с «историей», задача омоложения кадров и снижения текучести является стратегически важной [6, с. 491].

Использование еще одного программного продукта – комплексной HRM-системы (Human Resource Management) HRlink может рассматриваться не просто как техническая модернизация документооборота, а как ключевая инновационная инициатива в области управления персоналом. Эта система позволит коренным образом трансформировать взаимодействие сотрудников с HR-службой, создать современную цифровую среду, повысить уровень самообслуживания и, как следствие, повысить вовлеченность персонала, улучшить мотивационные аспекты и усилить позиционирование предприятия, как привлека-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

тельного работодателя для молодых кадров, что напрямую соответствует стратегическим целям предприятия в области управления человеческим капиталом.

Это российская система, которая позволяет хранить и подписывать кадровые документы, а также автоматизировать ряд рутинных задач, снижая нагрузку на сотрудников отдела кадров. Современные технологии помогают оптимизировать процесс документооборота и существенно ускоряют решение всех вопросов.

HRlink – это не просто замена бумаги на цифру, это инструмент трансформации HR-функции и улучшения опыта сотрудников, что является ядром современных инноваций в управлении персоналом.

Система HRlink на сегодняшний день внедрена в нескольких крупных отечественных предприятиях. Примером может послужить дочерняя компания Ростелекома «Ростелеком Корпоративные системы». Внедрение HRlink прошло в короткие сроки – на переход 97% сотрудников потребовалось около трех месяцев с момента заключения договора [7, с. 470].

Еще одним положительным примером может послужить предприятие «Силовые машины», которое внедрило КЭДО для оптимизации кадрового документооборота, сокращения бумажной рутинной работы и повышения операционной эффективности. Основной мотивацией стал высокий уровень нагрузки на специалистов, где на одного сотрудника приходилось до 9000 документов в год. После полугода анализа рынка был выбран HRlink благодаря удобному интерфейсу и возможности интеграции с корпоративными системами [8, с. 59].

Внедрение заняло около девяти месяцев, включая сложную настройку интеграции с SAP. Несмотря на технические трудности, переход на КЭДО позволил сократить время подписания документов с суток до часа и освободить сотрудников от необходимости личного посещения офисов. К октябрю 2026 года к системе подключились 1000 сотрудников, подписано 5000 документов, а к концу года планируется охватить 7500 работников.

Компания ожидает дальнейшего роста эффективности, включая сокращение штатных единиц и полный переход на цифровой документооборот. Главный

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

совет от «Силовых машин» – КЭДО неизбежен, и его внедрение дает конкурентное преимущество, экономя время и ресурсы [9, с. 112].

Для обеспечения безопасности хранимых данных в HRlink система использует современные технологии шифрования и многофакторную аутентификацию (рисунок 2).

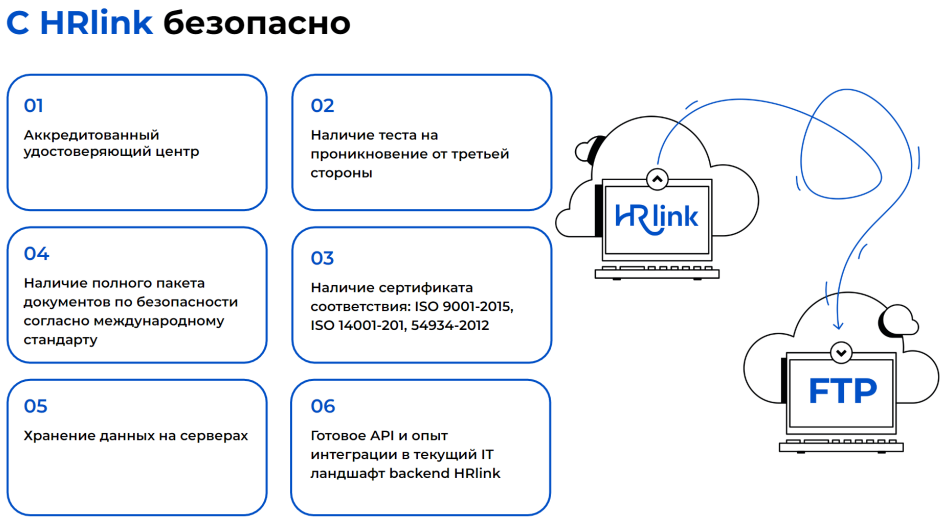


Рис. 2. Информационная безопасность,
обеспеченная системой КЭДО HRlink

В системе HRlink предусмотрены три уровня доступа. При регистрации пользователь может перейти в выбранный личный кабинет: сотрудника, кадровика или руководителя. С помощью программы можно оперативно создать новый документ и подписать его электронной подписью [10, с. 83].

Внедрение системы HRlink в систему управления персоналом современного предприятия является стратегически обоснованным решением, поскольку эта платформа.

1. Повышение вовлеченности и удовлетворенности сотрудников. Личный кабинет, мгновенная подача заявлений (отпуск, справки), прозрачность процессов (статус документов), быстрый доступ к информации (договоры, приказы, зарплата). Это влечет за собой снижение бюрократии и уважение к времени сотрудника, что является ключевым фактором мотивации.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

2. Усиление HR-бренда и привлекательность для молодых специалистов. Использование современной облачной HRM-системы – сильный сигнал для рынка труда, особенно для поколения Z/Y (люди, возраст которых находится в пределах от 15 до 40 лет), ожидающего цифровизации всех процессов. Это является инструментом для омоложения кадров.

3. Освобождение HR для стратегических задач и повышения качества кадрового сервиса. Автоматизация рутины позволит HR-специалистам переключиться на про-активную работу: программы адаптации и развития, анализ вовлеченности, построение системы мотивации, индивидуальную работу с сотрудниками. Это качественное изменение роли HR в компании.

4. Управление на основе данных (HR Analytics) для снижения текучести. Система обеспечит сбор данных для анализа реальных причин текучести (анализ заявлений на увольнение, сроки обработки, связь с другими показателями). Это позволит разрабатывать точечные, инновационные программы удержания (менторинг, проекты) именно для тех групп, где текучесть высока (например, молодые специалисты).

5. Подтверждена успешным опытом внедрения в крупных компаниях (рисунок 8). Помимо операционных улучшений, в компаниях, в которых внедрили систему HRlink, отметили повышение удовлетворенности сотрудников скоростью решения вопросов и улучшение восприятия HR-службы как современного и отзывчивого подразделения.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)



Рис. 3. Компании, внедрившие систему HRlink

6. Операционная эффективность и снижение транзакционных издержек.

7. Интеграция и соответствие законодательству. HRlink помогает компаниям соответствовать требованиям законодательства в области электронного документооборота, включая эксперименты в госсекторе. По прогнозам HRlink, поступательное расширение рынка кадрового ЭДО в 2026 г. будет предшествовать взрывному росту этого сегмента, который ожидается в 2027 г. Уже в 2028 г. он может стать частично обязательным для ряда отраслей [11].

В частности, внедрение инноваций в сфере управления персоналом несет по собой ряд сложностей. Прежде всего инновации, как правило, носят социальный характер и необходимо рассчитывать социальный эффект от их внедрения, наряду с экономическим. Определение социальных результатов проекта по управлению персоналом предполагает соблюдение социальных норм и стандартов, подлежащих отражению в расчетах эффективности и влияющих на:

− корпоративную культуру;

− улучшение культурно-бытовых условий труда работников;

− изменение условий труда и производства и др.

Взаимосвязь экономических и социальных целей внедрения инновационных проектов в сфере управления персоналом четко прослеживается.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Для более наглядного примера внедрения инновационной компоненты в кадровую составляющую рассмотрим состояние дел в данном ракурсе в паевом акционерном обществе «Калужский Двигатель» (ПАО «КАДВИ»).

Анализ кадрового состава – это процесс изучения и оценки персонала предприятия с целью определения его количественных и качественных характеристик, а также выявления соответствия кадрового потенциала стратегическим целям организации. Этот анализ позволяет понять, насколько эффективно используются трудовые ресурсы, и выявить проблемы, связанные с персоналом, для их дальнейшего устранения.

В 2025 году наблюдается значительное увеличение числа сотрудников со стажем до 1 года – с 219 в 2023 году до 965. Это может свидетельствовать об активном наборе новых кадров. Одновременно с этим, сотрудники со стажем от 1 до 5 лет также показали рост, увеличившись с 678 до 932. Это может быть связано с переходом работников из категории «до 1 года» в более опытные группы. Кроме того, число сотрудников со стажем от 6 до 10 лет также возросло, что указывает на улучшение условий труда и возможностей для профессионального роста.

Однако, в компании наблюдаются негативные тенденции в отношении опытных сотрудников. Число работников со стажем от 11 до 20 лет сократилось с 703 до 632, что свидетельствует об их уходе. В то же время, сотрудники со стажем от 21 до 25 лет увеличили свою численность с 184 до 276, что является положительным знаком для компании. Наконец, число работников со стажем свыше 25 лет уменьшилось с 540 до 467, что связано с уходом некоторых сотрудников на пенсию и сменой работы.

По значениям выше, можно сказать, что предприятие активно привлекает молодых специалистов, но при этом наблюдается высокая текучесть кадров среди недавно принятых сотрудников. В то же время, наблюдается тенденция к удержанию работников среднего возраста, но при этом происходит сокращение числа наиболее опытных сотрудников.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Долгое время коэффициент текучести оставался на прежнем уровне, а коэффициент постоянства состава плавно снижается, что может свидетельствовать о трудностях в удержании сотрудников. В 2025 году заметно возросло число увольнений, особенно из-за прогулов, что может отражать ухудшение дисциплины и морального состояния среди работников.

В целом, данные показывают, что в 2025 году организация испытывает трудности с удержанием сотрудников и низким уровнем приема, что может потребовать анализа причин увольнения и разработки стратегий по повышению привлекательности работы в компании.

Экономические методы инновационного связаны с материальным стимулированием: зарплата, премии, бонусы, социальные пакеты. Экономические методы на ПАО «КАДВИ» включают в себя систему премирования. В каждом подразделении свой процент премии от заработной платы. Если показатель текучести в текущем месяце превышает запланированный, то руководители данного подразделения лишаются премии. Также премии лишаются сотрудники при невыполнении плана и при нарушениях дисциплины (драки и курение в неположенном месте на территории завода).

Также некоторые сотрудники получают надбавку за объем выполненных работ сверх нормы или за дополнительные обязанности (например, проведение погрузочно-разгрузочных работ водителем).

Социально-психологические методы направлены на создание благоприятного климата в коллективе: тренинги, корпоративная культура, программы развития, обратная связь. Однако применение таких методов требует точечного подхода и постоянного мониторинга, так как их эффект часто носит отложенный характер, а результаты сложно измерить количественно. Кроме того, некорректное внедрение может привести к обратным эффектам – росту недовольства или формальному отношению к инициативам руководства.

Что касается социальной и моральной мотивации и стимулирования сотрудников предприятия, применяемых на ПАО «Кадви», то можно выделить следующие программы.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1. Сотрудники имеют возможность получить памятную грамоту, памятный адрес и премию в честь памятной даты или за выдающиеся заслуги.

2. По результатам работы фотографии некоторых сотрудников вывешивают на доске почета.

3. Предприятие регулярно предлагает экскурсионные поездки работникам и их детям по низким ценам.

4. На предприятии проводятся праздники и концерты, посвященные дню семьи, 23 февраля, 8 марту, 9 маю и другим памятным датам, на которых могут выступать как сотрудники, так и их дети.

5. Проводятся различные спортивные мероприятия по футболу, волейболу и другим активным играм [12].

Внедрение современных IT-решений в управлении персоналом на ПАО «КАДВИ» стало важным этапом цифровой трансформации предприятия. Эти инструменты направлены на повышение эффективности кадровых процессов, обеспечение прозрачности данных и укрепление конкурентных позиций компании.

Ключевым элементом цифровизации на ПАО «КАДВИ» стала ERP-система (Enterprise Resource Planning, в переводе – «планирование ресурсов предприятия») Microsoft Dynamics 365 for Finance and Operations (ранее Axapta), обеспечивающая комплексное управление ресурсами предприятия. Помимо базовых функций, таких как управление логистикой и запасами, система внесла значительный вклад в оптимизацию кадровых процессов.

Централизованное хранение данных в Dynamics AX позволило устранить дублирование информации и повысить скорость доступа к критически важным показателям, что особенно важно для кросс-функционального взаимодействия отделов.

На предприятии ПАО «КАДВИ» система Microsoft Dynamics AX используется для решения следующих задач:

− управление закупками: оформление заказов на канцелярские товары, товарно-материальные ценности (ТМЦ) и расходные материалы;

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

− аналитика и отчетность: мониторинг остатков, прогнозирование потребностей в запасах, формирование детализированных отчетов;

− централизованное хранение данных: консолидация информации в единой базе для обеспечения прозрачности процессов.

Дополнительно в компании внедрена система «БОСС-Кадровик», которая интегрирована с Dynamics AX для управления персоналом, расчёта заработной платы, HR-аналитики.

Помимо нее также используются и другие решения: система «Контур» для автоматизации проходной, САПР-решения (система автоматизированного проектирования) Pro/Engineer (Creo) и «ТехноПро». Интеграция между этими системами выполнена силами внутренних ИТ-специалистов, что говорит о высокой квалификации команды, но также может создавать риски, особенно при обновлениях.

Опыт предприятия ПАО «КАДВИ» включает два успешных обновления Dynamics AX, что подтверждает отработанный процесс «миграции» (переход с одной версии системы на более новую).

Основные трудности при обновлении:

− анализ изменений в структуре базы данных;

− проверка совместимости доработанных функций.

Подготовка к «миграции» начинается за полгода до перехода, чтобы снизить риски.

Как видим, анализ системы управления персоналом ПАО «КАДВИ» позволил выявить как сильные стороны, такие как четкая регламентация процессов и система материальной мотивации, так и существенные проблемы, требующие внедрения инновационных подходов. Среди ключевых проблем выделяются высокая текучесть кадров (особенно среди молодых специалистов), недостаточный уровень цифровизации HR-процессов, слабая система адаптации новых сотрудников и ограниченные возможности для профессионального роста персонала.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Внедрение инновационных методов и инструментов управления персоналом на ПАО «КАДВИ» позволит предприятию не только оптимизировать кадровые процессы, но и создать устойчивое конкурентное преимущество через развитие человеческого капитала. Это особенно актуально в современных экономических условиях, когда именно эффективное использование трудовых ресурсов становится ключевым фактором успеха организации.

Список литературы

1. Об электронной подписи : Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ (ред. от 31.07.2025) // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2011. – №15. – Ст. 2036.

2. Акулова, Е. Традиционная и инновационная модели управления персоналом / Е. Акулова // Генеральный директор. – 2023. – 5 мая. – URL: https://www.gd.ru/articles/12611-traditsionnaya-i-innovatsionnaya-modeli-upravleniya (дата обращения: 05.10.2026). – Текст : электронный.

3. Басалаев, Д. Э. Управление инвестициями промышленного предприятия : учеб. пособие / Д. Э. Басалаев, И. В. Доможирова, Е. П. Михалева. – Тула : ТулГУ, 2022. – 224 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/226220 (дата обращения: 01.05.2026). – Текст : электронный.

4. Землякова, С. Н. Анализ внутренней среды организации на базе метода SNW-анализа / С. Н. Землякова // Инновационные научные исследования. – 2021. – № 4–3 (6). – С. 105–111.

5. Инновационное управление персоналом: цифровые технологии и развитие креативности: монография / И. В. Соклакова, М. С. Санталова, А. В. Борщева, И. Л. Сурат. – Москва : Дашков и К, 2022. – 208 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/228815 (дата обращения: 02.05.2026). – Текст : электронный.

6. Круглов, В. Н. Инструменты государственного регулирования инновационного развития региона / В. Н. Круглов // Финансовая экономика. – 2019. – № 1. – С. 489–491.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

7. Круглов, В. Н. Региональный опыт борьбы с бедностью: поиски и находки / В. Н. Круглов, Д. В. Тютин // Управленческий учет. – 2021. – № 3. – С. 462–471.

8. Круглов, В. Н. Бизнес-анализ планово-прогнозных динамических показателей субъектов хозяйственной деятельности : учеб. пособие / В. Н. Круглов, Н. В. Харчикова ; под общ. ред. В. Н. Круглова. – Москва : РУСАЙНС, 2023. – 180 с.

9. Круглов, В. Н. Инновационная составляющая роста качества жизни территориальных и отраслевых кластеров Российской Федерации: монография / В. Н. Круглов, Л. А. Косогорова, В. С. Левинзон ; под общ. ред. В.Н. Круглова. – Калуга : Эйдос, 2022. – 134 с.

10. Нестерова, Н. А. Управление инновационными проектами и персоналом : учеб. пособие / Н. А. Нестерова. – Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2025. – 140 с. – URL: https://e.lanbook.com/book/494414 (дата обращения: 06.05.2026). – Текст : электронный.

11. HRlink – система кадрового электронного документооборота // HRlink. – URL: https://hr-link.ru/ (дата обращения: 05.11.2026). – Текст : электронный.

12. HRlink: рынок сервисов кадрового ЭДО вырастет в два раза к концу 2024 года // New. – URL: https://www.cnews.ru/news/line/2024–02–16_hrlink_rynok_servisov_kadrovogo (дата обращения: 05.11.2026). – Текст : электронный.

Круглов Владимир Николаевич – почётный работник сферы образования Российской Федерации, д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики и менеджмента, ЧОУ ВО «Институт управления, бизнеса и технологий», Калуга**,** Россия.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)