

Цифровые инструменты управления персоналом в современных условиях: от автоматизации к стратегическому партнерству

Ольга Ю. Мясникова

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, o_myasnikova@mail.ru*

Никита Д. Мясников

*Российский государственный гуманитарный университет
Москва, Россия, mega.myasnikov2002@mail.ru*

Аннотация. В статье рассматривается эволюция управления человеческими ресурсами в современных организациях: от решения HR-задач традиционными методами до автоматизации процессов взаимодействия в трудовом коллективе и трансформации внутренних бизнес-процессов, которая позволяет превращать такую кооперацию в стратегическое партнерство между сотрудниками в организации. Проведен анализ современных цифровых HR-технологий, в том числе с применением искусственного интеллекта, анализом больших данных, с внедрением облачных платформ и различных сервисов для эффективного взаимодействия между сотрудниками, которые меняют формат процессов подбора, адаптации, оценки, обучения и мотивации персонала. Особое внимание уделяется переходу HR-функции от административной роли к роли стратегического консультанта, способного влиять на бизнес-решения. Исследования доказывают, что внедрение цифровых решений позволяет не только повысить эффективность HR-процессов, но и улучшить качество аналитики и диагностики состояния человеческих ресурсов, прогнозировать кадровые риски и выстраивать индивидуальные траектории развития сотрудников. Выделены основные преимущества и недостатки применения цифровых технологий в бизнес-процессах организаций, которые позволяют оценить риски, связанные с трансформацией управления человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровизация бизнес-процессов, управление человеческими ресурсами, стратегическое партнерство, автоматизация HR-процессов, искусственный интеллект в управлении персоналом, цифровая трансформация

Для цитирования: Мясникова О.Ю., Мясников Н.Д. Цифровые инструменты управления персоналом в современных условиях: от автоматизации

к стратегическому партнерству // Вестник РГГУ. Серия «Экономика и управление». 2026. № 2. С. 21–34. DOI: 10.28995/3033-7216-2026-2-21-34

Digital human resources management tools in the modern world: from automation to strategic partnership

Olga Yu. Myasnikova

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, O_myasnikova@mail.ru*

Nikita D. Myasnikov

*Russian State University for the Humanities
Moscow, Russia, mega.myasnikov2002@mail.ru*

Abstract. The paper examines the evolution of digital tools in human resource management, from solving HR process automation problems to their transformation into a key element of strategic partnerships between employees within an organization. It analyzes modern digital HR technologies, including the use of artificial intelligence, big data analysis, the introduction of cloud platforms, and various services for effective interaction between employees, which are transforming the processes of recruitment, onboarding, assessment, training, and motivation. Particular attention is paid to the transition of the HR function from an administrative role to that of a strategic consultant capable of influencing business decisions made using innovative methods and techniques. Research demonstrates that the implementation of digital solutions not only increases the efficiency of HR processes but also improves the quality of human resource analytics, predicts HR risks, and creates individual employee development trajectories. The paper highlights the key advantages and disadvantages of applying digital technologies in organizational business processes, which allow one to assess the risks associated with the transformation of human resource management in the digital economy.

Keywords: digitalization of business processes, human resource management, strategic partnerships, HR process automation, artificial intelligence in personnel management, digital transformation

For citation: Miasnikova, O.Yu and Myasnikov, N.D. (2026), “Digital human resources management tools in the modern world: from automation to strategic partnership”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Economics and Management” Series*, no. 2, pp. 21–34, DOI: 10.28995/3033-7216-2026-2-21-34

Введение

Современная бизнес-среда характеризуется беспрецедентной скоростью изменений, глобализацией и цифровой трансформацией

всех процессов. В этих условиях управление персоналом давно уже перестало быть просто административной функцией, отвечающей за подбор, отбор, набор сотрудников, расчет заработной платы за выполненную работу и соблюдение трудового законодательства [Дегтярёва 2021]. В настоящий момент под влиянием различных факторов оно трансформировалось в стратегическое направление, напрямую влияющее на конкурентоспособность компании на рынке. Главную роль в этой трансформации играют цифровые инструменты, которые кардинально меняют подходы к работе с людьми, позволяя значительно расширить возможности взаимовыгодного взаимодействия с персоналом организаций.

По мнению HR-аналитиков основным трендом в ближайшей перспективе становится переход от единичных пилотов к масштабированию успешных решений и их интеграции в основные бизнес-процессы [Абрамова и др. 2023; Сопилко, Горбачева 2022]. Преодоление существующего кадрового голода напрямую зависит от успеха этого перехода, от инвестиций в развитие внутренней цифровой экосистемы современных организаций.

*Эволюция развития подходов
к управлению человеческими ресурсами*

Традиционный подход к управлению трудовыми ресурсами был сосредоточен на соблюдении бюрократических процедур, выполнении бумажной работы и рутинных операций. Диджитализация же позволила автоматизировать многие процессы, высвободив время специалистов по работе с кадрами для решения более важных задач: развития корпоративной культуры, управления талантами, анализа вовлеченности и стратегического планирования деятельности персонала [Оборин 2023]. Трансформация и эволюция подходов к HR-менеджменту представлена в табл. 1.

Таблица 1

Основные отличительные особенности
традиционного и современного подходов к управлению
человеческими ресурсами

Критерий	Традиционный подход к управлению кадрами	Современный HR-менеджмент
1	2	3
Основная роль	Администратор, контролер	Стратегический партнер, архитектор персонала

Окончание табл. 1

1	2	3
Ключевой акцент	Процессы и документация	Люди, данные и бизнес-результаты
Главные задачи	Подбор, отбор и набор кадров, расчет зарплаты, кадровое делопроизводство, соблюдение ТК	Управление талантами, развитие лидерства, анализ вовлеченности, HR-аналитика, улучшение опыта сотрудников
Принятие решений	На основе интуиции, прецедента, личного опыта	На основе данных, метрик и прогнозной аналитики
Технологии	Бумажные носители, Excel, электронная почта, 1С-ЗиК	Единые HRM/HCM-платформы, система автоматизации рекрутинга, системы для вовлечения, BI-инструменты
Измеримость результатов	Количество закрытых вакансий, время обработки документов	Качество найма, показатели возврата инвестиций от программ обучения сотрудников, уровень удержания талантов, влияние на вовлеченность и показатели производительности труда
Взаимодействие с сотрудниками	Реактивное, по инициативе сотрудника, формальное	Проактивное, персонализированное, непрерывное
Подход к найму	«Закрыть вакансию»	«Найти и привлечь лучший талант», создание бренда работодателя
Подход к развитию	Стандартные программы обучения по запросу	Персонализированные карьерные маршруты, планы развития на основе данных о навыках
Ценность для бизнеса	Поддержание операционной деятельности, минимизация юридических рисков	Прямое влияние на прибыль, инновации и достижение стратегических целей компании

Источник: составлено авторами на основе анализа эволюции теоретических подходов к управлению человеческими ресурсами

Данные табл. 1 свидетельствуют о том, что в целом переход от «кабинетной работы с кадрами» к современной системе управления персоналом – это фундаментальная трансформация роли человеческого капитала в организации: его превращение в наиболее ценный

стратегический актив организации. Поэтому в своих трудах отмечают важность использования цифровых инструментов, которые обеспечивают переход от формирования «электронных папок» с информацией о сотрудниках к управлению сложной экосистемой человеческих ресурсов [Устинова, Аракелова 2021; Бобров 2011]. Такой подход позволяет собирать, анализировать и использовать имеющиеся данные для принятия обоснованных кадровых решений.

Следствием перехода к прогрессивной системе управления человеческими ресурсами является получение ряда преимуществ, основными из которых являются:

1. Достижение долгосрочных целей компании, так как использование современных подходов обеспечивает рентабельность, напрямую влияя на ключевые показатели, в том числе производительность, инновационную активность, удержание клиентов и прибыльность бизнеса.

2. Формирование Data-Driven культуры, которая способствует переходу от принятия субъективных решений к объективным, позволяет оптимизировать все HR-процессы и предсказывать риски (например, всплеск текучести) [Alexandro 2025].

3. Улучшение опыта сотрудников становится мощным инструментом для укрепления бренда работодателя. При использовании данной модели управления работники постоянно находятся в центре внимания, а все процессы от найма до увольнения выстраиваются таким образом, чтобы они были удобными, прозрачными и поддерживающими.

4. Гибкость и адаптивность методов взаимодействия с персоналом позволяет быстро реагировать на изменения на рынке труда, поддерживать удаленные и гибридные команды и своевременно реагировать на новые потребности сотрудников.

5. Эффективное управление затратами, несмотря на необходимость инвестиций для внедрения инструментария, в долгосрочной перспективе позволяет значительно экономить средства за счет снижения текучести кадров, повышения производительности труда, оптимизации процессов, а также более точного прогнозирования кадровых потребностей.

Методологические подходы к исследованию цифровых инструментов в HR-менеджменте

Анализ практического опыта перехода от традиционных подходов к прогрессивным методам управления персоналом показывает,

что постепенный отказ от модели обработки фактов о сотрудниках (оформление документов для приема на работу, оформление отпусков и т. д.) к анализу и интерпретации данных (почему уходит лучший персонал, какие факторы мотивации работают в определенной команде, какие компетенции понадобятся сотрудникам компании через какой-то период времени) дает положительные результаты как в краткосрочном, так и в долгосрочном периоде. Современный специалист по работе с персоналом – не кадровик, а HR-аналитик, стратег и психолог в одном лице, поэтому обеспечение и овладение мощными цифровыми инструментами становится неотъемлемым условием качественного выполнения всех возлагаемых функций (табл. 2).

Таблица 2

Основные цифровые инструменты
и их возможности использования в HR-практиках

Комплекс программного обеспечения	Возможности
1	2
Система отслеживания кандидатов	– Публикация вакансий на множестве площадок с одного интерфейса – парсинг и сортировка резюме по заданным критериям – автоматизация коммуникации с кандидатами (отклики, приглашения, отказы) – создание базы талантов для будущих вакансий – аналитика эффективности каналов привлечения
Системы управления человеческими ресурсами	– Учет кадров (цифровые личные дела, история отпусков, больничных) – автоматизированные сценарии адаптации новых сотрудников – управление производительностью (постановка целей (OKR, KPI), регулярные встречи «один на один», сбор обратной связи 360°) – обучение и развитие: платформы для корпоративного обучения, управления курсами и трекинга прогресса
Системы анализа вовлеченности сотрудников и климата в коллективе	– Проведение анонимных опросов (ежегодные/ ежеквартальные опросы) – визуализация результатов и выявление «болевых точек» – сравнение показателей по отделам и в динамике – инструменты для планирования и отслеживания корректирующих действий

Окончание табл. 2

1	2
Платформы для внутренних коммуникаций и коллаборации	– Корпоративные мессенджеры (например, на базе Slack, Teams) – внутренние социальные сети (как Yammer или аналоги) – портал для сотрудников с доступом к важной информации, новостям, документам
Инструменты для удаленной работы	– Видеоконференции (Zoom, Google Meet, Teams) – управление проектами и задачами – системы учета рабочего времени (Time Doctor, Toggl Track) – цифровые подписи документов
Платформы для управления оплатой труда	– Системы кафетерия (сотрудник сам выбирает льготы из предложенного набора) – программы заботы о здоровье – инструменты для прозрачного управления переменной частью оплаты труда

Источник: составлено авторами на основе анализа существующих цифровых HR-инструментов

В табл. 2 представлены основные категории цифровых решений, без которых в настоящее время уже не представляется возможным построить эффективную систему управления человеческими ресурсами современной организации. Так, программное обеспечение, которое компании используют для автоматизации процесса найма (Applicant Tracking System, ATS), представляет собой огромный «умный фильтр» для резюме кандидатов на различные вакансии. Основная задача такой системы состоит в отсеивании неподходящих претендентов и установлении наиболее перспективных. Главным преимуществом такой системы является масштабируемость и эффективность. В компании, которая активно использует в своей HR-деятельности этот цифровой инструмент, хаотичный поток кандидатов превращается в управляемый, структурированный и анализируемый процесс [Пронина и др. 2023]. Касательно соискателей, эти системы – определенные «правила игры», понимая которые, можно значительно повысить свои шансы на успешное трудоустройство.

Единые платформы для управления всеми HR-процессами от найма и адаптации до обучения, развития, удержания и управления эффективностью человеческих ресурсов обладают рядом положительных характеристик, среди которых следует выделить то, что все данные о сотрудниках (персональные данные, зарплата, KPI, история обучения, отзывы) хранятся в централизованной

системе, что исключает дублирование, противоречивую информацию и информационные силосы [Stanley, Aggarwal 2025]. В результате в любое время руководители и HR-менеджеры могут получить полную, актуальную информацию по персоналу для принятия взвешенных решений [Tasleem 2025]. Также следует отметить, что благодаря такому подходу сотрудники получают удобный портал самообслуживания, на котором они могут самостоятельно подавать заявления на предоставление отпуска, получать справки (2-НДФЛ, о зарплате), обновлять свои персональные данные, просматривать расчетные листки по заработной плате, записываться на обучение.

Диджитал-системы анализа организационного климата способствуют регулярному, анонимному и структурированному измерению отношения сотрудников к работе, руководству, условиям и организации в целом, а главное – оперативному принятию управленческих решений на основе качественного анализа этих данных [Prokopenko et al. 2023]. Ценность таких цифровых систем заключается не в процессе сбора большого массива данных и их визуализации, а в дальнейших действиях, которые следуют за анализом. Такой подход, превращая разрозненные мнения сотрудников в управляемый актив, позволяет контролировать показатели текучести кадров, оптимизировать затраты на найм, повышать производительность труда, так как степень удовлетворения и вовлечения сотрудников непосредственно влияют на трудоспособность. По сути, с одной стороны, благодаря такому цифровому инструменту формируется система раннего предупреждения руководства о предстоящих возможных изменениях в коллективе, и в то же время такой подход благоприятно сказывается на развитии корпоративной культуры и укреплению бренда работодателя на рынке труда.

Внедрение корпоративных платформ для коммуникаций между работниками по праву признается одной из наиболее эффективных цифровых трансформаций в компаниях [Самайбекова 2024], поскольку создание единого цифрового пространства для общения и совместной работы благотворно влияет на скорость взаимодействия и обмена информацией.

Статистические исследования подтверждают, что внедрение единых платформ для коллаборации и общения работников является одним из самых эффективных и быстро окупающихся инструментов цифровой трансформации бизнес-процессов предприятий [Смешко и др. 2024]. По данным американской консалтинговой компании Gartner, которая специализируется на исследованиях рынков информационных технологий, по состоянию на 2024 год только 20% организаций по всему миру в полной мере использовали

в своей деятельности специализированные корпоративные коммуникационные платформы, связывая это с недостатком инвестиций. Такие результаты свидетельствуют о том, что компании уже осознали важность применения цифровых платформ для совместной работы сотрудников, но еще не все научились извлекать из них максимальную пользу [Zhang, Chen 2024].

Так, компания “Forrester Research” проводила исследование эффективности использования платформы Miro, которое показало, что организации, применяющие такие визуальные коллаборативные инструменты как интерактивные онлайн-доски для совместной работы, сокращают время на итерации проектов на 25%. Кроме того, результаты проведенных опросов руководителей различных предприятий подтверждают, что 88% из них придерживаются мнения, что такие единые платформы для совместной работы имеют решающее значение для успешной реализации стратегий управления работой с распределенными командами.

Дистанционный формат работы также предполагает использование специальных цифровых инструментов, которые также, в первую очередь, направлены на обеспечение эффективной и безопасной работы распределенных команд [Pham et al. 2025]. Компания “Forrester Research” проводила исследования с использованием собственной запатентованной методологии “Total Economic Impact™”, позволяющей оценить выгоду, которую получит организация от инвестиций в технологии. Так, объектом анализа выступил бизнес-мессенджер Microsoft Teams, позволяющий организовать работу сотрудников компаний в удаленном режиме. Аналитики подсчитали и в своем отчете опубликовали информацию о том, что применение MS Teams на анализируемых объектах способствовало сокращению времени на проведение встреч и совещаний, а также на поиск информации на 15–25%, что позволило высвободить в среднем не менее 4 часов в неделю на каждого сотрудника, занятого обработкой различной информации.

В отчетах агентства Gartner указано, что к 2026 г. лишь 25% встреч в крупных организациях будут проводиться офлайн, по сравнению с 60% в допандемийный период. Таким образом, цифровые платформы становятся не просто удобным диджитал-инструментом, а основной средой для проведения встреч и совещаний, так как около 78% руководителей различных компаний и корпораций считают, что будущее бизнеса за гибридными формами работы, для поддержки которых требуется внедрение соответствующих технологий.

Внедрение цифровых платформ для управления вознаграждениями сотрудников становится все более популярным в бизнесе [Бурдюгова и др. 2024]. Можно рассматривать такие системы

как прямой мост между инвестициями компании в человеческие ресурсы и реальной отдачей от этих инвестиций. Такие цифровые решения трансформируют затратные статьи бюджета современной организации в стратегический инструмент для повышения производительности, удержания талантов, формирования кадрового резерва и укрепления конкурентных преимуществ.

В отчете «Стратегия льгот и сравнительный анализ за 2023 год» компании Gallagher, публикующей отчеты, посвященные внутренним коммуникациям компаний и корпораций, указано, что 63% организаций, которые считают свою мотивационную стратегию льгот для сотрудников эффективной, используют в своих системах управления человеческими ресурсами специальные цифровые технологии для их администрирования и коммуникаций. Следует обратить внимание на то, что эти же компании демонстрируют более высокие показатели удержания сотрудников и минимальные коэффициенты текучести кадров. Также отмечается, что организации, использующие аналитику в управлении вознаграждениями, в 2,3 раза чаще обгоняют своих конкурентов по финансовым показателям эффективности деятельности.

Несмотря на обилие преимуществ от внедрения цифровых инструментов в бизнес-среду современной компании, все-таки существуют определенные риски, с которыми сталкивается руководство на практике (рис. 1).



Рис. 1. Преимущества и недостатки применения цифровых технологий в бизнес-процессах организации

Среди основных выгод, получаемых от использования цифровых инструментов в системе управления современной организацией, – повышение эффективности деятельности за счет сокращения до 70% времени, затрачиваемого на рутинную работу. Цифровая трансформация бизнеса позволяет более точно оценивать результаты обучающих программ, прогнозировать текучесть кадров, выявлять лидеров и т. д. Простой и прозрачный процесс найма, удобные инструменты для коммуникации и развития повышают лояльность как кандидатов, так и действующих сотрудников. Кроме того, цифровые системы быстро адаптируются под рост компании и изменения в структуре в зависимости от конкретных условий и потребностей бизнеса. Однако качественные цифровые продукты и решения требуют значительных инвестиций, которые зачастую имеют долгосрочные перспективы окупаемости.

Основные риски внедрения цифровых технологий в HR-практике связаны с вероятностью утечек конфиденциальной информации о сотрудниках, которая становится мишенью при кибератаках; риск того, что многие коммуникации заменяются безличными уведомлениями в системе, то есть происходит обезличивание процессов взаимодействия; широкий спектр цифровых инструментов требует тщательного анализа и внедрения пилотных проектов, что зачастую связано с дополнительными затратами. Несмотря на эти недостатки, в настоящее время без цифровых инструментов эффективное управление человеческими ресурсами уже практически невозможно.

Заключение и выводы

Таким образом, использование различных цифровых решений в трансформации бизнес-процессов перестало быть дополнительной опцией, а превратилось в необходимость для компаний, стремящихся выжить в конкурентной борьбе. Они трансформируют HR-функцию из затратного административного подразделения в стратегического партнера бизнеса, который на основе данных способен влиять на ключевые бизнес-показатели.

Успех цифровой трансформации в управлении человеческими ресурсами зависит не столько от технологий, сколько от грамотной стратегии внедрения, изменения мышления команды и сохранения баланса между цифровой эффективностью и человеческим отношением. В современных условиях именно этот симбиоз технологий и «мягких» навыков становится главным конкурентным преимуществом на рынке труда.

Цифровые инструменты трансформируют HR-функцию из затратного административного центра в стратегического партнера бизнеса, который напрямую влияет на рост и прибыль компании через эффективное управление человеческим капиталом. Одним из наиболее востребованных инструментов является внедрение корпоративных порталов для взаимодействия между сотрудниками, которые трансформируют культуру работы организации из иерархической и замкнутой в открытую, гибкую, сетевую и, что немаловажно, контролируемую систему. Она становится цифровым каркасом, который связывает людей, знания и процессы, делая организацию более быстрой, «умной» и устойчивой к изменениям.

Литература

- Абрамова и др. 2023 – *Абрамова А.А., Трифонова А.А., Чекан А.А.* Совершенствование системы управления персоналом организации в условиях цифровизации // Трансформация систем управления: новые задачи и горизонты: Сборник материалов Междунар. научно-практич. конф. Курск, 2023. С. 11–15.
- Бобров 2011 – *Бобров Д.В.* Теоретические основы качества жизни населения: социолого-управленческие аспекты // Вестник университета. 2011. № 12. С. 20–22.
- Бурдюгова и др. 2024 – *Бурдюгова О.В., Докашенко Л.В., Горбунова М.В.* Цифровые инструменты в системе мотивации и стимулирования персонала организации // Вестник Академии знаний. 2024. № 3 (62). С. 705–709.
- Дегтярёва 2021 – *Дегтярёва В.В.* Цифровые инструменты HR и их роль в процессе повышения конкурентоспособности компаний // Управление. 2021. Т. 9. № 90–102.
- Оборин 2023 – *Оборин М. С.* Технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2023. № 1 (69). С. 33–41.
- Пронина и др. 2023 – *Пронина В.А., Федюлов Д.А., Тихонов А.И.* Автоматизация всех процессов управления человеческими ресурсами как основной тренд 2023 года // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12. № 4. С. 86–89.
- Самайбекова 2024 – *Самайбекова З.К.* Цифровые технологии в стратегическом управлении персоналом инновационного развития предпринимательских структур // Экономика промышленности. 2024. Т. 17. № 1. С. 40–49.
- Смешко и др. 2024 – *Смешко О.Г., Мордовец В.А., Варданын Э.О.* Цифровые инструменты как ключевой элемент технологии управления человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации // Экономика и управление. 2024. Т. 30. № 1. С. 35–42.
- Сопилко, Горбачева 2022 – *Сопилко Н.Ю., Горбачева В.В.* HR-аналитика в контексте повышения производительности труда на отраслевых предприятиях // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. № 4. С. 8–19. DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19

- Устинова, Аракелова 2021 – Устинова Л.Н., Аракелова А.О. Технологии управления человеческими ресурсами на основе цифрового подхода // *π-Economy*. 2021. Т. 14. № 6. С. 40–52.
- Alexandro 2025 – Alexandro R. Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia // *Cogent Business & Management*. 2025. Vol. 12. № 1. P. 2528436.
- Pham et al. 2025 – Pham N.T., Thuy V.T., Quang N.H., Tuan T.H., Uyen N.H. Digital transformation in human resources management and work-at-home // *The Bottom Line*. 2025. Vol. 38. № 1. P. 99–122.
- Prokopenko. et al. 2023 – Prokopenko O., Harafonova O., Zhosan H. Digital tools in human resource management: how digitization affects personnel management // *Socio-economic relations in the digital society*. 2023. Vol. 4. № 50. P. 84–94.
- Stanley, Aggarwal 2025 – Stanley D.S., Aggarwal V. Digital human resource management: a precursor for workforce agility // *International Journal of Business Excellence*. 2025. Vol. 35. № 1. P. 114–135.
- Tasleem 2025 – Tasleem N. HR technology transformation and the impact of people analytics on workforce management // *IRE Journal*. 2025. Vol. 8. № 9. P. 702–716.
- Zhang, Chen 2024 – Zhang J., Chen Z. Exploring human resource management digital transformation in the digital age // *Journal of the knowledge economy*. 2024. Vol. 15. № 1. P. 1482–1498.

References

- Abramova, A.A., Trifonova, A.A. and Chekan, A.A. (2023), “Improving the organization's personnel management system in the context of digitalization”, *Transformatsiya sistem upravleniya: novye zadachi i gorizonty: Sbornik materialov Mezhdunar. nauchno-praktich. konf* [Transformation of management systems: new tasks and horizons], Kursk, Russia, pp. 11–15.
- Alexandro, R. (2025), “Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia”, *Cogent Business & Management*, vol. 12, no. 1, pp. 2528436.
- Bobrov, D.V. (2011), “Theoretical foundations of the quality of life of the population: socio-managerial aspects”, *Vestnik Universiteta*, no. 12, pp. 20–22.
- Burdyugova, O.V., Dokashenko, L.V. and Gorbunova, M.V. (2024), “Digital tools in the system of motivation and motivation and stimulation of the organization's staff”, *Bulletin of the Academy of Knowledge*, no. 3 (62), pp. 705–709.
- Degtyareva, V.V. (2021), “Digital HR tools and their role in improving the competitiveness of companies”, *Upravlenie / Management*, vol. 9, no. 2, pp. 90–102.
- Oborin, M.S. (2023), “Human Resource Management Technologies in the Context of Digitalization”, *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhny Novgorod. Series: Social Sciences*, no. 1 (69), pp. 33–41.
- Pham, N.T., Thuy, V.T., Quang, N.H., Tuan, T.H., and Uyen, N.H. (2025), “Digital transformation in human resources management and work-at-home”, *The Bottom Line*, vol. 38, № 1, pp. 99–122.

- Prokopenko, O., Harafonova, O., and Zhosan, H. (2023), "Digital tools in human resource management: how digitization affects personnel management", *Socio-economic relations in the digital society*, vol. 4, no. 50, pp. 84–94.
- Pronina, V.A., Fedolov, D.A., and Tikhonov A.I. (2023), "Automation of All Human Resource Management Processes as the Main Trend of 2023", *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, vol. 12, no. 4, pp. 86–89.
- Samaybekova, Z.K. (2024), "Introduction of digital technologies in strategic personnel management for innovative development of business structures", *Russian Journal of Industrial Economics*, vol. 17, no. 1, pp. 40–49.
- Smeshko, O.G., Mordovets, V.A. and Vardanyan, E.O. (2024), "Digital tools as a key element of human resource management technology in the conditions of digital transformation", *Economics and Management*, no. 30 (1), pp. 35–42.
- Sopilko, N.Yu. and Gorbacheva, V.V. (2022), "HR analytics in the context of increasing labor productivity at industry enterprises", *RSUH/RGGU BULLETIN. Series Economics. Management. Law*, no. 4, pp. 8–19, DOI: 10.28995/2073-6304-2022-4-8-19
- Stanley, D.S. and Aggarwal, V. (2025), "Digital human resource management: a precursor for workforce agility", *International Journal of Business Excellence*, vol. 35, no. 1, pp. 114–135.
- Tasleem, N. (2025), "HR technology transformation and the impact of people analytics on workforce management", *IRE Journal*, vol. 8, no. 9, pp. 702–716.
- Ustinova, L.N. and Arakelova, A.O. (2021), "Human resource management technologies based on a digital approach", *π-Economy*, vol. 14, no. 6, pp. 40–52.
- Zhang, J., and Chen, Z. (2024), "Exploring human resource management digital transformation in the digital age", *Journal of the Knowledge Economy*, vol. 15, no. 1, pp. 1482–1498.

Информация об авторах

Ольга Ю. Мясникова, кандидат экономических наук, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6, стр. 6; O_myasnikova@mail.ru

Никита Д. Мясников, аспирант, Российский государственный гуманитарный университет, Москва, Россия; 125047, Россия, Москва, Миусская пл., д. 6, стр. 6; mega.myasnikov2002@mail.ru

Information about the authors

Olga Yu. Myasnikova, Cand. of Sci. (Economics), associate professor, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6/6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; O_myasnikova@mail.ru

Nikita D. Myasnikov, postgraduate student, Russian State University for the Humanities, Moscow, Russia; bld. 6/6, Miusskaya Square, Moscow, Russia, 125047; mega.myasnikov2002@mail.ru