

Рецензия

на статью **Бондарькова Д.П.**
«Влияние цифровизации на систему управления персоналом»

Характеристика и актуальность темы

Тема исследования отличается высокой актуальностью, поскольку цифровизация и цифровая трансформация становятся определяющими факторами изменения организационных моделей управления, а система управления персоналом является одной из наиболее чувствительных к технологическим и институциональным сдвигам подсистем. В статье обоснованно подчеркнуто, что цифровая трансформация затрагивает как содержание базовых HR-функций (подбор, оценка, обучение, развитие, мотивация, кадровый документооборот), так и позиционирование HR-службы — от административного сопровождения к стратегической роли в управлении человеческим капиталом и организационными изменениями. Указанные аспекты соответствуют современным вызовам рынка труда (рост дистанционных и гибридных форм занятости, ускоренная перестройка компетенций, усиление требований к данным и аналитике), что делает постановку проблемы научно и практикоориентированной.

Анализ содержания исследования

Содержание статьи выстроено логично: автор последовательно раскрывает влияние цифровизации на ключевые направления HR-деятельности и фиксирует тренды, отражающие сдвиг в сторону данных, автоматизации и платформенных решений. Сильной стороной работы является комплексный охват инструментов HR-tech (HRIS, ATS, LMS, электронный кадровый документооборот), а также выделение People Analytics и применения искусственного интеллекта как факторов перехода от реактивных кадровых практик к более предиктивным моделям управления. Достоинством исследования выступает баланс между описанием позитивных эффектов цифровизации (ускорение и повышение точности HR-процессов, персонализация обучения, расширение возможностей управления талантами) и рассмотрением рисков (цифровое неравенство, потенциальное вытеснение отдельных категорий работников, этические и правовые вызовы, риски избыточного мониторинга и дискриминации в алгоритмических решениях). Вместе с тем, при заявленной опоре на статистические данные международных и российских источников, научная убедительность могла бы быть усилена более строгой увязкой отдельных количественных тезисов с методологией их получения (контекст выборки, период наблюдения, применимость к российским условиям), а также более явной типологизацией эффектов цифровизации по уровням управления (операционный, тактический, стратегический) и по функциям HR. Дополнительным усилением могло бы стать введение компактной модели/рамки (например, матрицы «HR-функция — цифровой инструмент — эффект — риск — меры контроля»), которая позволила бы формализовать выводы и повысить воспроизводимость предложенных направлений адаптации.

Теоретическая и практическая значимость

Теоретическая значимость статьи состоит в раскрытии цифровизации HR как не исключительно технологического обновления, а как трансформации логики управления человеческим капиталом: от делопроизводства и регламентации к управлению на основе данных, персонализации и непрерывного развития компетенций. Работа корректно позиционирует цифровую HR-повестку в связке с изменениями в характере труда и компетенциях работников, что расширяет междисциплинарную базу исследования. Практическая значимость выражается в формулировании направлений адаптации системы управления персоналом к условиям цифровой экономики: внедрение цифровых платформ и электронного документооборота, развитие HR-аналитики, перестройка онбординга и обучения в цифровые форматы, а также необходимость разработки этических стандартов и регламентов работы с персональными данными и алгоритмическими решениями. Представленные положения могут быть использованы при проектировании цифровой HR-архитектуры организаций и в разработке программ повышения цифровых компетенций персонала.

Заключение

Статья представляет собой содержательное и актуальное исследование, демонстрирующее целостное понимание влияния цифровизации на систему управления персоналом, включая трансформацию функций, изменение роли HR-службы, эффекты и риски цифровых HR-инструментов. Материал обладает научной и прикладной ценностью и может быть рекомендован к публикации. **Статья рекомендуется к печати в научном журнале.**

Рецензент: Абдиев Мурат Журатович, д.э.н., профессор

Ошский технологический университет им. Академика М.М. Адышева

Reviewer Abdiev Murat Zhuratovich, Doctor of Economics, Professor. Osh Technological University named after Academician M.M. Adyshev

