

Тугалёв Николай Алексеевич
Сургутский государственный университет

Инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами в условиях цифровой трансформации российских университетов

Аннотация. В статье рассматриваются современные направления развития управления человеческими ресурсами (УЧР) в российских университетах на фоне цифровой трансформации высшего образования. Анализируются основные инновационные подходы, их роль в повышении конкурентоспособности университетских систем, а также практические кейсы внедрения цифровых инструментов в управление кадровым потенциалом. Проведен обзор существующих теоретических моделей и современные стратегии трансформации HR-политики в условиях цифровой экономики. Сделаны выводы о необходимости формирования гибких, адаптивных, основанных на данных систем УЧР, способных обеспечить стабильное развитие университетов в меняющихся условиях. Предложены рекомендации по дальнейшему развитию инновационных управленческих практик в российских высших учебных заведениях с учетом глобальных тенденций цифровизации.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, цифровая трансформация, инновационные подходы, кадровая политика, цифровые платформы, HR-анализ.

Tugalev Nikolay Alekseevich
Surgut State University

Innovative approaches to human resources management in the context of the digital transformation of Russian universities

Abstract. This article examines current trends in the development of human resources management (HRM) in Russian universities amid the digital transformation of higher education. It analyzes key innovative approaches, their role in enhancing the competitiveness of university systems, and practical cases of implementing digital tools in human resource management. A review of existing theoretical models and modern strategies for transforming HR policies in the digital economy is provided. Conclusions are drawn regarding the need to develop flexible, adaptive, and data-driven HR systems capable of ensuring the sustainable development of universities in a changing environment. Recommendations are offered for the further development of innovative management practices in Russian higher education institutions, taking into account global digitalization trends.

Key words: human resource management, digital transformation, innovative approaches, Russian universities, HR policy, digital platforms, HR analysis.

Введение

Актуальность темы

Цифровая трансформация кардинально меняет сущность и механизмы функционирования высших учебных заведений России. В условиях глобализации и ускоренного развития технологий университеты сталкиваются с необходимостью совершенствования управленческих практик, особенно в сфере управления человеческими ресурсами (УЧР). Современные вызовы требуют внедрения инновационных методов, основанных на цифровых технологиях, что позволяет повысить эффективность кадровой системы, обеспечить адаптивность персонала и повысить качество образовательной и

научной деятельности.

Цель и задачи исследования

Цель данного исследования-всесторонне проанализировать роль и эффективность современных инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами (HR) в российских университетах в условиях активной цифровой трансформации. В рамках этой цели предполагается выявить ключевые факторы, влияющие на успешное внедрение цифровых технологий в кадровую политику вузов, определить современные тренды и практики, а также разработать рекомендации по совершенствованию стратегий управления персоналом.

Особое внимание уделяется:

-Оценке влияния цифровизации на процессы привлечения, отбора, адаптации и развития кадров в университетах.

-Анализу инновационных HR-технологий и платформ, внедряемых в российских высших учебных заведениях.

-Исследованию изменений в управленческих инструментах и методиках, обусловленных цифровыми возможностями.

-Выявлению проблемных зон и барьеров, связанных с цифровой трансформацией HR-систем в вузах.

-Определению лучших практик и перспективных стратегий, способных повысить эффективность управления человеческим капиталом в условиях цифровой эпохи.

Целью является формирование комплексных рекомендаций для руководства университетов, HR-специалистов и политиков, направленных на адаптацию и развитие кадровых процессов в новых цифровых реалиях, что позволит повысить конкурентоспособность высших учебных заведений, качество образования и уровень академической мобильности.

Задачи исследования:

Провести анализ современного состояния и тенденций развития УЧР в российских университетах;

Изучить теоретические модели и практические кейсы внедрения цифровых решений в управление кадрами;

Обосновать роль инновационных подходов в повышении конкурентоспособности российских университетов;

Разработать рекомендации по развитию системы HR-управления в условиях цифровизации.

Объект и предмет исследования:

Объектом исследования являются системы управления человеческими ресурсами в российских университетах, предметом-инновационные подходы и цифровые инструменты, используемые в их реализации.

Обзор литературы

Современные теории и модели управления HR. Современные исследования в области управления человеческими ресурсами подчеркивают важность использования инновационных технологий, таких как HR-аналитика, электронные платформы, системы оценки и развития персонала. Внимание уделяется гибким управленческим стратегиям, позволяющим быстро реагировать на изменения среды и требования рынка труда.

Цифровая трансформация в высшем образовании. Многие исследователи отмечают, что цифровая трансформация ведет к изменению форматов преподавания, управления университетами и кадровой политики (Кузнецов, 2020; Бобров, 2021). В рамках трансформации возникает необходимость цифровизации HR-процессов: автоматизация подбора и адаптации кадра, развитие систем корпоративного обучения, внедрение платформ для оценки эффективности.

Практические кейсы российских университетов. Несколько российских университетов уже реализуют проекты по цифровой трансформации HR, в том числе

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ), Петербургский государственный университет (СПбГУ) и др., что демонстрирует успешные модели внедрения цифровых технологий в управление HR.

Теоретические основы и методология исследования

Концептуальные подходы. Для анализа инновационных подходов использованы теории системного менеджмента, модели цифровой экономики, а также концепции интеллектуальных систем управления (ISU).

Методы исследования. В работе применяются методы анализа и синтеза, системный подход, контент-анализ опубликованных кейсов и документов, экспертные оценки и опросы кадровых менеджеров.

Инновационные подходы в управлении человеческими ресурсами российских университетов. Цифровая платформа HR-аналитики.

Ключевым инновационным инструментом является создание платформ, объединяющих данные о сотрудниках, что дает возможность проводить точечное прогнозирование потребностей, оценивать компетенции и повышать качество подбора кадров. Например, НИУ ВШЭ использует внутренний портал со встроенными модулями аналитики для оценки эффективности персонала, что позволяет оперативно реагировать на кадровые вызовы.

Автоматизация процессов. Внедрение автоматических систем поиска и оценки кандидатов (Applicant Tracking System-ATS), системы планирования кадровых ресурсов (ERP-системы) значительно снижает операционные издержки и повышает прозрачность кадровых решений.

Гибкие модели работы. Развитие гибких форматов занятости (удаленная работа, дистанционное обучение сотрудников), что особенно актуально в текущих условиях пандемии и глобальных вызовов, обеспечивает адаптивность университетских команд.

Электронное обучение и развитие. Внедрение платформ MOOC, внутренних LMS и виртуальных тренингов способствует постоянному профессиональному развитию кадров.

Использование искусственного интеллекта. Применение алгоритмов машинного обучения для оценки компетенций, автоматизированной адаптации программ обучения, предиктивной аналитики для выявления кадровых рисков.

Реальные кейсы и практическая реализация. Внедрение CRM-систем в СПбГУ. Петербургский университет реализовал систему управления взаимоотношениями с кадрами, что позволило повысить качество коммуникаций и уровень мотивации сотрудников.

Проект по аналитике талантов в НИУ ВШЭ. Использование платформы с модулем big data-анализов, позволяющей выявлять перспективных сотрудников, прогнозировать их развитие и создавать индивидуальные программы карьерного роста.

Онлайн-платформы обучения и развития. Многие вузы реализуют собственные платформы онлайн-обучения, что открывает доступ к ресурсам всем категориям сотрудников и студентов, а также позволяет отслеживать результаты повышения квалификации.

Обсуждение результатов

Анализ свидетельствует о высокой эффективности внедрения цифровых инструментов в управление кадровым потенциалом в российских университетах. Гибкие, основанные на данных системы позволяют повысить вовлеченность и мотивацию сотрудников, обеспечивают прозрачность решений и снижают издержки. Однако остаются проблемы, среди которых - нехватка кадров с цифровой компетенцией, недостаточная интеграция разрозненных платформ, а также необходимость выработки новых стандартов и этических норм работы с данными.

Выводы и рекомендации

Необходимо активно развивать внутренние цифровые платформы для HR-аналитики и автоматизации процессов. Требуется подготовка кадров- образовательных программ и

курсов повышения квалификации в области цифровых технологий. Следует создавать межуниверсальные стандарты этики и безопасности при использовании больших данных и искусственного интеллекта. Внедрение инновационных подходов требует системного управленческого подхода и стратегического планирования со стороны руководства.

Заключение

Цифровая трансформация открывает широкие возможности для совершенствования управления человеческими ресурсами в российских университетах. Инновационные методы, основанные на современных информационных технологиях, позволяют повысить эффективность кадровых процессов, адаптивность и конкурентоспособность образовательных учреждений. В условиях ускоренной цифровизации необходимо продолжать развитие новых управленческих практик, интегрировать инновационные инструменты и формировать стратегию долгосрочного развития системы HR в высших учебных заведениях России.

Список источников

1. Бобров, В. В. (2021). Цифровая трансформация в системе образования: вызовы и перспективы. *Высшее образование сегодня*, № 3, с. 45-52.
2. Кузнецов, А. В. (2020). Инновационные подходы к управлению персоналом в вузах в условиях цифровизации. *Российский журнал управленческих исследований*, № 4, с. 67-79.
3. Репин, В. В. (2019). Цифровизация образования: новые возможности и вызовы. Москва: Наука.
4. Баканов, А. И., & Смирнова, Е. А. (2022). HR-аналитика: цифровой взгляд на управление кадрами в высших учебных заведениях. *Образование и цифровая экономика*, № 2, с. 112-125.
5. Ghemici, D., & Mincu, M. (2021). The impact of digitalization on human resource management in higher education institutions. *Procedia Computer Science*, 181, 703-710.
6. Дьяков, А. В. (2018). Управление персоналом современного вуза в условиях цифровых технологий. *Молодой ученый*, № 10, с. 161-165.
7. Иванов, К. П., & Петрова, Н. В. (2020). Инновационные методы оценки и развития кадровых ресурсов в университетах. *Высшая школа*, № 7, с. 34-41.
8. Хамитов, А. М. (2019). Цифровая экономика и кадровая политика: вызовы и решения. Москва: Инфра-М.
9. Schrape, J. P. (2021). Digital Transformation of Human Resource Management: Challenges and Opportunities. *Journal of Business and Management*, 27(1), 10-28.
10. Манжосова, Н. Е. (2022). Современные платформенные решения для автоматизации HR-процессов в вузах. *Образование и инновации*, № 4, с. 88-94.
11. Власова, И. А. (2017). Стратегии модернизации системы управления университетским персоналом. *Наука и образование*, № 12, с. 23-29.
12. Тарасов, В. В. (2019). Этические аспекты цифровизации в управлении человеческими ресурсами. *Этика бизнеса*, № 2, с. 56-61.
13. Алексеева, Е. В. (2020). Цифровизация HR-процессов в образовательных учреждениях. *Высшее образование и информационные технологии*, № 5, с. 32-38.
14. Курилов, В. А., & Литвинова, О. Ю. (2021). Управление талантами в условиях цифровой трансформации университетов. *Российский журнал управления*, № 2, с. 85-94.
15. Михайлов, П. В. (2018). Цифровые платформы в системе образования: возможности и проблемы. *Информационное общество*, № 4, с. 14-23.
16. Громова, И. Л. (2019). Современные HR-технологии в системе высшего образования. *Управление персоналом*, № 6, с. 18-26.
17. Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. (2020). Workforce transitions in the digital age. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 453-469.
18. Шмакова, Т. В. (2021). Инновационные инструменты оценки эффективности кадрового потенциала в вузах. *Образование: современная парадигма*, № 3, с. 54-61.

19. Тарасова, Е. Н. (2022). Внедрение цифровых решений в управление человеческими ресурсами университетов. *Российский журнал образования*, № 8, с. 77-85.
20. World Economic Forum. (2022). *The Future of Jobs Report 2022*. Geneva.
21. Бирюкова, Н. А. (2018). Эволюция методов управления персоналом в условиях цифровой революции. *Высшее образование сегодня*, № 9, с. 67-74.
22. Сидорова, Т. А. (2019). Стратегии развития человеческих ресурсов в российских вузах на фоне цифровых трендов. *Образование и наука*, № 11, с. 112-119.
23. Иванов, А. В. (2021). Инновационные методы развития кадрового потенциала в высших учебных заведениях. *Российский журнал педагогики*, № 4, с. 45-53.
24. Мельников, В. П. (2019). *Цифровая экономика и управление человеческими ресурсами*. Москва: Наука.
25. Петрова, Н. В. (2022). Актуальные тренды цифровой трансформации университетских кадров. *Высшее образование в России*, № 2, с. 22-29.
26. Сафронова, Е. В. (2018). Управление инновационным развитием университетов в условиях цифровизации. *Международный журнал инноваций в образовании*, № 1, с. 78-85.
27. Воронцов, М. Ю. (2020). Теоретические основы и практические подходы к управлению human capital в эпоху цифровых технологий. *Образование и управление*, № 5, с. 33-40.
28. Иванов, К. П., & Петрова, Н. В. (2020). Инновационные методы оценки и развития кадровых ресурсов в университетах. *Высшая школа*, № 7, с. 34-41.
29. Алексеева, Е. В. (2019). Цифровые технологии и управление персоналом в российском образовании. *Молодой ученый*, № 12, с. 112-116.
30. Россошанский, А. В. (2018). Новые парадигмы управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации. *Образование и наука*, № 10, с. 91-99.

Сведения об авторе

Тугалёв Николай Алексеевич, аспирант первого года обучения, Сургутский государственный университет, г. Сургут, Россия

Information about the author

Tugalev Nikolay Alekseevich, first-year postgraduate student, Surgut State University, Surgut, Russia