

УДК 332

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Ф.И. Савенков, Ю.С. Положенцева

Юго-Западный государственный университет, Курск, e-mail: savenkov1337@yandex.ru

Аннотация. В статье представлен анализ программного обеспечения для управления человеческим капиталом (HCM) как ключевого инструмента адаптации бизнеса к вызовам цифровой экономики. Рассматривается роль систем HCM в оптимизации процессов управления человеческим потенциалом, повышении эффективности человеческих ресурсов и создании конкурентных преимуществ в цифровой экономике.

Ключевые слова: HCM-инструменты, цифровизация, управление человеческим потенциалом, цифровая экономика.

SOFTWARE AS A TOOL FOR MANAGING HUMAN POTENTIAL

F.I. Savenkov, Yu.S. Polozhentseva

Southwest State University, Kursk, e-mail: savenkov1337@yandex.ru

Abstract. The article presents an analysis of human capital management (HCM) software as a key tool for adapting businesses to the challenges of the digital economy. It examines the role of HCM systems in optimizing human potential management processes, improving human resource efficiency, and creating competitive advantages in the digital economy.

Keywords: HCM tools, digitalization, human resources management, digital economy

Дата поступления статьи в редакцию: 15.07.2026

Дата принятия статьи в печать: 02.09.2026

Введение

В 2026 году российский рынок труда переживает существенные структурные изменения. Несмотря на низкие официальные показатели безработицы и устойчивый дефицит специалистов в некоторых отраслях, бизнес-система продолжает обсуждать тенденции к оптимизации и сокращению списочного состава организации. На рисунке 1 представлена динамика среднего числа активных вакансий и резюме.

На российском рынке труда в 2024-2026 годах наблюдается дисбаланс между спросом и предложением. Мы видим, что число резюме устойчиво растет, а вакансии активно сокращаются. К январю 2026 года число резюме превысило уровень января 2024 года на целых 62%, тогда как количество вакансий оказалось ниже значения на 18%. Данные динамики говорят о том, что конкуренция среди кандидатов по поиску работы значительно увеличивается, а работодатели в свою очередь могут формировать более удобные условия для себя.

Динамика среднего числа активных вакансий и резюме



Рис. 1. Динамика среднего числа активных вакансий и резюме на январь 2026 г.

Источник: [1].



Предприятия пытаются адаптироваться к новым условиям и начинают трансформировать свои процессы управления человеческим потенциалом (рис.2). Основным аспектом в условиях цифровой экономики и «бума искусственного интеллекта» каждого предприятия становится эффективность каждого работника, а не его количество.



Рис. 2. Основные аспекты трансформации управления человеческим потенциалом

Источник: составлено автором.

Данные аспекты в сумме иллюстрируют переход от экстенсивного роста к интенсивному управлению ресурсами. Идет акцент на повышение эффективности нынешних сотрудников, внедрение искусственного интеллекта и, конечно, жесткой финансовой дисциплине.

В нынешних реалиях, когда рынок труда сталкивается с дефицитом квалифицированных кадров в разных секторах экономики и избыточным предложением в других, традиционные подходы к управлению человеческим потенциалом демонстрируют ограниченность. Организации сталкиваются с рядом вызовов:

1. Несоответствие компетенций: навыки, востребованные сегодня, могут устареть через 3-4 года.
2. Высокая требовательность к набору персонала: в условиях дефицита кадров ошибка при подборе кандидата приводит к временным и финансовым потерям.
3. Рост требований персонала: новое поколение работников ожидает гибких условий труда, использование современных технологий и индивидуальный подход к каждому работнику в фокусе развития карьеры.
4. Адаптируемость: современная экономика меняется быстро, и предприятие с такой же скоростью пытается перестраивать свой штат под новые цели и задачи.

В 2026 году эффективность организации напрямую зависит от ее способности эффективно управлять человеческим потенциалом с помощью современных технологий. Традиционные методы управления человеческим потенциалом, основанные на ручном анализе и стандартных процедурах, уже не обеспечивают необходимой скорости и точности принятий решений.

Цель исследования.

Цифровизация существенно изменяет подходы к управлению человеческим потенциалом (УЧП). Внедрение современных технологий позволяет предприятию не только автоматизировать рутинные процессы, но и создавать новые методы по развитию человеческого потенциала работников. Цель данного исследования проанализировать основные методы, которые применяют в УЧП в условиях цифровой экономики и эпохи искусственного интеллекта, выявить перспективные направления и лучшие практики.

Материал и методы исследования.

Использованы системно-структурный подход, комплексный подход; моделирование социально-экономических процессов.

Результаты исследования

Развитие цифровой экономики предопределяет трансформацию всех социальных институтов, коренным образом меняя характер взаимодействия работников и работодателей. В современных условиях существует несколько устойчивых тенденций, формирующих современный рынок труда:

- Пространственная и временная децентрализация: широкое развитие дистанционных форм занятости способствует созданию гибких виртуальных рынков, которые уравнивают географические барьеры;
- Изменение образовательной модели: наличие диплома о высшем образовании по узкой специальности перестает быть безусловной гарантией трудоустройства; на первый план выходит соответствие профиля компетенций динамичным требованиям рынка;
- Динамика профессиональной карьеры: долгосрочное планирование карьеры, предмет, конкурентоспособность, чтобы защитить жизнь на протяжении всего профессионального пути, сменяются многочисленными стратегиями реструктуризации;
- Повышенные требования к адаптации: работодателям требуется постоянное профессиональное развитие (обучение на протяжении всей жизни), высокие когнитивные способности и способность быстро адаптироваться к работе в неопределенных ситуациях [2].

В эпоху цифровизации существует фундаментальный опыт организации и анализа больших массивов данных. Интеграция высокотехнологичных решений в бизнес-процессы приводит к структурным изменениям в кадровых требованиях и значительному росту квалификационных требований. Нынешнее время показывает, что из-за быстроразвивающихся технологий многие профессии быстро устаревают или видоизменяются и требуют всё большего использования новых технологий.

В условиях цифровых изменений наряду с традиционными направлениями возникают новые профессиональные области, такие как Иг-аналитика, риск-менеджмент, маркетинговая аналитика. Цифровизация подчеркивает возрастающую роль человеческих особенностей. Это социальность и эмоциональность, которые трудно поддаются автоматизации. И тут возникает новый навык, который встречается в резюме в 2026 году. Так называемая «цифровая ловкость», то есть умение сотрудников не просто учиться, но и интегрировать новые технологии в процессы предприятия с целью повышения производительности и совершенствования бизнес-процессов.

На российский рынок труда оказывается значительное давление. С одной стороны растет спрос на ИТ-специалистов, с другой стороны - данных специалистов сокращают ИИ-инструменты. Но с развитием новых технологий в кадрах наступил новый тренд. Ищут специалистов из таких областей как нейросети, искусственный интеллект, работа с большими данными, VR-инструменты, роботостроение, интернет платформы и др.

Цифровизация открывает сотрудникам новые возможности для своего профессионального развития. Дистанционное электронное обучение позволяет непрерывно и без отрыва от производства получать не только новые навыки, но и новые специальности. Многие крупные предприятия уже внедряют инструменты онлайн-образования, чтобы формировать у своих сотрудников новые компетенции, которые требуются под каждое конкретное предприятие с учетом его развития и изменений в обществе. Такой инструмент должен смягчить негативные последствия, связанные с сокращением рабочих мест и поддержать те профессии, которые рискуют быть под угрозой замены роботами.

Чтобы успешно адаптировать рынок труда к реалиям цифровых изменений, необходимо заранее разработать план мероприятий в ответ на вызовы цифровой эпохи. Затягивание с принятием решений приведет к неопределенности и двусмысленности в вопросах трудоустройства для значительной части населения [3, 4].

Это потребует огромных инвестиций и совместных усилий со стороны работодателей и образовательных организаций, а также региональных центров занятости, чтобы повысить квалификацию высвобождаемого персонала, переместить его и обеспечить соответствие потребностям новой цифровой экономики.

Сегодня существует множество цифровых инструментов управления персоналом, а также автоматизированных и оцифрованных процессов.

Программное обеспечение HCM (Управление человеческим потенциалом) предназначено для общего управления сотрудниками. Возможности программного обеспечения HCM могут быть разнообразными, поскольку управление человеческим потенциалом включает в себя полный спектр задач по подбору персонала, поддержке, мониторингу, администрированию и обучению.

Ключевые особенности приложений HRMS (программное обеспечение для управления человеческими ресурсами) включают:

- Мониторинг присутствия и учет рабочего времени. Обеспечивает автоматизированный контроль посещаемости, администрирование всех видов графиков отсутствия на работе и отпусков. Этот модуль легко интегрируется с системами расчета заработной платы для точного формирования фонда оплаты труда.
- Вовлечение и удержание специалистов. Формирование платформ для подбора персонала, автоматизация процесса анализа и оценки резюме, а также формирование потребности персонала на ближайшую перспективу.
- Повышение квалификации сотрудников и их развитие. Акцент идет на непрерывное повышение квалификации сотрудников. Также предусматривается анализ его деятельности с дальнейшим составлением плана его развития. И, конечно, оптимизация образовательного процесса.
- Автоматизация работы кадровой службы. Общий и централизованный доступ к корпоративной информации (ЛНА, отчеты, статистика) делаю информацию легкодоступной для всех сотрудников.
- Стратегический анализ и визуализация данных. Инструменты для создания отчетов на основе больших данных, которые будут использоваться для управленческих решений.
- Интеграция новичков. Упрощает процесс приобщения новых сотрудников к корпоративной культуре, сокращая время до достижения запланированных показателей эффективности.
- Управление эффективностью и оценка. Позволяет осуществлять постоянный мониторинг эффективности на основе ключевых показателей эффективности, обеспечивая объективную оценку вклада каждого сотрудника в достижение стратегических целей организации.
- Контроль компетентности в зависимости от должности. Обеспечивает соответствие навыков сотрудника его должностным обязанностям и положению в организационной иерархии.
- Управление пакетом вознаграждений и социальными льготами. Включает в себя регулирование комплексной системы, что способствует повышению лояльности и вовлеченности команды.
- Единый кадровый учет. Обеспечивает цифровое хранение и систематизацию персональных данных, включая карьерный рост сотрудника, изменения в его должности и историю платежей.
- Комплексное управление вознаграждениями. Включает в себя администрирование всех форм материального стимулирования: базовой заработной платы, премий, надбавок за сверхурочную работу, а также учет других финансовых аспектов деятельности сотрудников [5].

Исследование направлено на оптимизацию процесса приема на работу новых сотрудников и обеспечение структурированного развития персонала, для оптимизации которого требуется прозрачная аналитика. Ранее прием на работу, обучение и оценка эффективности осуществлялись вручную или с помощью разрозненных инструментов, что приводило к замедлению рабочих процессов, ошибкам и снижению вовлеченности сотрудников.

Учитывая приток специалистов из разных регионов, каждый из которых проходит как вводное обучение, так и полноценную адаптацию с наставничеством, были выявлены типичные трудности:

- фрагментарное отслеживание этапов адаптации;
- отсутствие единой системы оценки испытательного срока;
- неавтоматизированные планы развития и разрозненные образовательные инструменты.

Возникла острая необходимость в комплексном решении, которое не только автоматизировало бы процесс адаптации, но и облегчало бы создание карьерных траекторий, всестороннюю оценку, индивидуальные планы развития и мониторинг прогресса сотрудников.

- Были определены функциональные и нефункциональные критерии оценки, в том числе:
- наличие трека адаптации и инструментов наставничества;
- возможность проведения брифингов, тестирования и анкетирования;
- инструменты оценки персонала (360°, по компетенциям, ключевым показателям эффективности, потенциалу);
- наличие встроенной LMS или возможность интеграция с внешними платформами;
- наличие мобильного приложения;
- варианты развертывания (SaaS, локальное).

На основе предложений отечественного рынка по программному обеспечению инструментов по управлению человеческим потенциалом был проведен анализ с составлением рейтинга данных (таблица 1)

Таблица 1

Отечественные программные решения в управлении человеческим потенциалом

№ п/п	Наименование системы	Основные сведения	Целевая аудитория	Размещение	Отзывы
1	ТопФактор: Управление талантами	Разработан для оценки, обучения и развития сотрудников компании.	Подходит для среднего и крупного бизнеса, особенно востребована в крупных компаниях.	Доступны как облачные (SaaS), так и On-Premise версии	Пользователи отмечают качество интеграции с 1С и стабильность работы функционала, .
2	Поток	Оценка персонала и адаптации новых сотрудников.	Ориентирована преимущественно на малый и средний бизнес (до 500 сотрудников).	Только SaaS, с быстрым обновлением и доступностью через мобильные приложения.	В основном положительные; отмечают удобство использования и стабильную работу модулей.
3	МояКоманда	Комплексная HCM-система, продающаяся как единое решение, охватывающее все основные HR-функции.	Ориентирована на малый и средний бизнес, с ограниченной пригодностью для компаний свыше 500 сотрудников.	Доступны как SaaS, так и On-Premise варианты.	Удобство интерфейса, гибкость настройки и эффективное управление процессами.
4	Mirapolis HCM	Адаптация, оценка, обучение, карьерное развитие и вознаграждения	Ориентирована на средний и крупный бизнес	Доступны как облачная (SaaS), так и On-Premise версии	Отзывы разноречивые
5	Websoft HCM	Комплексная экосистема для управления полным циклом работы с персоналом	Ориентирована на малый, средний и крупный бизнес	Доступны варианты как SaaS, так и On-Premise	Отзывы в сети преимущественно положительные
6	Битрикс24	Универсальная платформа, первоначально ориентированная на CRM и CMS, с расширенным набором HR-функций.	Применим для малого, среднего и крупного бизнеса	SaaS	Пользователи отмечают удобство в работе с задачами и интеграцию бизнес-процессов

Источник: [6].

При выборе системы для управления человеческим потенциалом был выбран стратегический подход. Так как это является важным этапом не только оптимизации, но и модернизацией данного процесса. Набор персонала, развитие сотрудников и их обучение является важной необходимостью для будущего роста предприятия. Поэтому проанализировав российские разработки можно сказать, что система ТопФактор – это оптимальное решение. Она позволяет

автоматизировать весь цикл работы с персоналом. От его адаптации до планирования карьеры с назначением плана развития и обучения сотрудника с использованием оценочных мероприятий. Также данная система легко интегрируется в действующие российские разработки для кадровых, финансовых и бухгалтерских сдужб.

Такой подход открывает возможности не только для оптимизации процесса адаптации, но и для решения будущих задач, связанных с оценкой эффективности, управлением производительностью и развитием компетенций сотрудников.

Заключение

Процесс УЧП предприятия в условиях цифровизации сводится к применению новых технологий с целью не только подбора персонала, но и его непрерывного развития, мотивации и оценки, с фокусом на достижение основных целей организации.

Изучение научных трудов подтверждает многообразие трактовок понятия «человеческий потенциал». В широком смысле это уникальный набор компетенций, знаний и личностных качеств, которые позволяют создавать экономическую ценность.

Этот ресурс важен на всех уровнях — от личного до государственного, но ключевую роль он играет в системе управления предприятия. Сегодня цифровая трансформация радикально меняет запросы бизнеса как к штатным сотрудникам, но и к HR-специалистам.

Цифровизация несет в себе неоднозначный эффект: с одной стороны, она способствует дефициту кадров из-за рождения новых профессий, с другой — мотивирует людей осваивать новые навыки. Таким образом, технологии становятся и вызовом, и зоной для роста.

В практике HR-менеджмента все чаще применяют цифровые инструменты, такие как роботы и чат-боты. Само управление человеческим потенциалом смещается в сторону проектно-гибридных подходов, которые адаптируются под диктуемые технологиями правила.

Дальнейшее изучение темы требует детального анализа факторов, влияющих на цифровую трансформацию процессов управления человеческим потенциалом.

Литература

1. Кого в России сократят в 2026 и какие профессии остаются востребованными. [Электронный ресурс]. URL: <https://companies.rbc.ru/news/o6981c9wE9/kogo-v-rossii-sokratyat-v-2026-i-kakie-professii-ostayutsya-vostrebovannyimi/> (дата обращения 13.06.2026).
2. Полякова М.В. Влияние цифровой трансформации на рынок труда в Российской Федерации // Прогрессивная экономика. 2025. № 5. С. 266-279. DOI: 10.54861/27131211_2025_5_266 EDN: SWSITQ.
3. Исраилова З.Р., Абдулмукуминова Ф.М., Абдулмукуминова Э.М. Развитие технологий больших данных в условиях цифровых трансформаций // Журнал монетарной экономики и менеджмента. 2024. № 2. С. 79-85. EDN: CZZKXF.
4. Мамедов А.А. Перспективы применения технологий больших данных в моделях управления эффективностью деятельности организации // Прогрессивная экономика. 2025. № 9. DOI: 10.54861/27131211_2025_9_113 EDN: FFJFJL.
5. Чеглакова А.А., Чистилина Е.В. Значение современных HRM- систем в управлении предприятием // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. № 6 (40). С. 139-145. EDN: JRVSPU.
6. 10 лучших HRM-систем в 2026 году: российские решения для автоматизации HR-функций. [Электронный ресурс]. URL: <https://itglobal.com/ru-ru/company/blog/10-luchshih-hrm-sistem/> (дата обращения 15.06.2026).