

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Никифоров Д.О., магистрант,

Стомба Е.В., д.э.н., профессор,

Бирский филиал УУНиТ, г. Бирск, Россия

Аннотация. В статье анализируются процессы управления человеческим капиталом и их существенные изменения в связи с цифровизацией. Цифровая экономика меняет требования к сотрудникам, взаимодействие работодателя и работников. Резюмируется, что при правильном управлении человеческим капиталом в цифровой экономике, увеличивается эффективность, ускоряется экономическое развитие.

Ключевые слова: человеческий капитал, цифровая экономика, цифровые технологии, гибридная занятость, обучение.

На пленарном заседании Петербургского международного экономического форума

2025 года Владимир Владимирович Путин представил комплексное видение экономического будущего России. Президент подчеркнул, что страна уверенно уходит от сырьевой модели, наращивает темпы роста не нефтегазового сектора и делает ставку на развитие человеческого капитала, креативных индустрий и цифровых платформ [4].

Человеческий капитал является одним из важнейших ресурсов для развития как организации, страны, так и человечества в целом. И для развития экономики необходимо эффективное управление этим ресурсом, так же должно быть удовлетворенным и качество жизни людей, что, по сути, и является целью развития экономики [6; 9].

В современной цифровой экономике для управления человеческим капиталом используются цифровые платформы, к примеру, единый портал «Госуслуги», благодаря которому государственные услуги, в том числе и социальные возможно получить, записавшись онлайн на определенное время и дату. Показатели платформы для управления говорят сами за себя, в 2025 году среднесуточная аудитория портала «Госуслуги» составила 14 миллионов пользователей, что на 40% выше показателя 2024 года. В течение года количество обращений за услугами увеличилось на 17%, достигнув почти 900 миллионов запросов.

Так, в прошлом году на портале «Госуслуги» подали заявления на заключение брака 360 тысяч пар, более 600 тысяч семей получили сертификаты на материнский капитал, зарегистрировано рождение почти 400 тысяч младенцев, подано более шести миллионов заявлений на регистрацию автомобилей в ГИБДД, выполнено более 50

миллионов успешных онлайн-записей к врачам. Таким образом государство практически в режиме онлайн может управлять человеческим капиталом, предлагая удобные услуги, которые выгодны как гражданам, так и государству [1].

Для управления человеческим капиталом в организации создаются HR и HCM системы.
HCM сис

тема это своего рода продолжение HR системы,
HR

это основа

HCM

[3; 7].

HR

-система – это программное обеспечение разработанное для автоматизации управления человеческими ресурсами, то есть кадровое управление, учет рабочего времени, расчёт заработной платы, приём на работу, увольнение, ведение табеля. В то время как HCM (Human Capital Management) – более широкое понятие, возникшее в процессе эволюции системы взаимоотношений «работодатель-сотрудник», перевода фокуса в реализации информационной системы от «функции» сотрудника непосредственно к людям, к личности [2].

Основными выгодами от внедрения HCM-системы являются:

- снижение текучести кадров за счет совершенствования системы мотивации, развития навыков, адаптации новым работникам, карьерного роста;

- уменьшение расходов на HR-процессы, за счет покупки одной системы, вместо нескольких;

- более эффективная работа HR-специалистов, за счет автоматизации рутинных процессов, освобождается время на стратегические задачи;

- единая база данных о персонале, создаются цифровые профили сотрудников с полной информацией о них;

- сокращение ошибок, связанных с человеческим фактором. За счет автоматизации процессов.

HCM-система применяется не во всех организациях, она не подойдет стартапам, микробизнесу, компаниям в которых сотрудники не готовы работать в цифровом формате, если не отточены HR-процессы до автоматизации, компании с небольшим бюджетом [5].

Ещё одним плюсом HCM-системы будет то, что она может включать в себя сервисы решающие задачи гибридной работы, что HR-инструменты будут делать только формально из-за отсутствия управленческого эффекта. Управленцу придется переключаться между сервисами, собирать картинку вручную.

HCM

-системы дают возможность контролировать и управлять процессами с единой цифровой платформы [8; 10].

Задачи, которые могут решать HCM-системы при гибридной работе:

- онлайн-коммуникация, каждый сотрудник независимо от места работы может коммуницирует с работодателем. Часто в мессенджерах информация может не доходить или затеряться в массе других сообщений, в электронной почте так же может быть много информационного шума;

- управление результативностью, в гибридном формате недостаточно просто вести табель, необходимо понимать какую именно работу сотрудник выполнил, за какое время, с каким эффектом, современные цифровые технологии позволяют вести необходимый контроль;

- обучение и развитие сотрудников, появляется возможность выстраивать индивидуальные планы обучения, обучение может быть частью рабочего дня, нет необходимости выделять целый день на обучение;

- вовлеченность и удержание работника, одна из сложностей в гибридном формате, необходима постоянная живая связь сотрудников и инструменты которые считывают настроение и уровень их вовлеченности.

Можно констатировать, что новые цифровые технологии HCM-системы предоставляют такие возможности. Руководитель начинает управлять человеческим капиталом в полном объеме, решения принимаются на основе подробных отчетов сотрудников об эффективности, компетенциях, вовлеченности, рисках.

Литература

1. Алтайский филиал РАНХиГС // Цифровой прорыв: «Госуслуги» наращивают популярность среди россиян. URL: https://alt.ranepa.ru/pressroom/news/tsifrovoy_proriv_gos_uslugi_narashchivayut_populyarnost_11366.html (дата обращения: 14.05.2026).

2. Деловой портал с уникальной базой знаний TAdviser Государство.Бизнес.IT // HCM vs HRM. Вопросы выбора в новую эпоху.

URL

:

[](#)

[https](#)

[://](#)

[www](#)

[:](#)

[tadviser](#)

[:](#)

[ru](#)

[/](#)

[index](#)

[:](#)

[php](#)

[/Статья:](#)

[HCM](#)

[-
vs](#)

[-
HRM](#)

[. Вопросы выбора](#)

(дата обращения:

14

.05.2026).

3. Ковтунова С.Ю., Низамов С.С. Обеспечение экономической безопасности Российской Федерации в условиях санкций. Уфа: УЮИ МВД, 2025. 48 с.

4. Независимый проект брендингового агентства Depot // На ПМЭФ-2025 Путин обозначил ориентиры развития экономики. URL: <https://www.sostav.ru/publication/na-pmef-2025-putin-oboznachil-orientiry-razvitiya-ekonomiki-76050.html>

(дата обращения:

14

.05.2026).

5. СберПодбор // HCM-система: что это такое и как она помогает управлять персоналом. URL: <https://blog.sberpodbor.ru/HCM> (дата обращения: 14.05.2026).

6. Пронина С.Н., Стомба А.В., Лой Л.С. Образование как базовая сфера формирования и развития человеческого капитала на муниципальном уровне // Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики и информатики: Материалы Международной научно-практической конференции. Бирск: Бирский филиал УУНиТ, 2023. С. 267-271.

7. Рахматуллин М.А., Низамов С.С. Особенности мирового экономического кризиса в условиях глобальной экономики: учебное пособие / Уфа: Издательство Уфимского ЮИ МВД России, 2023. 48 с.

8. Стомба А.В., Швецов М.С., Заярнюк А.Н. Инновации и вызовы цифровой трансформации экономики // Информационные технологии в образовании и науке: Материалы Международной научно-практической конференции. Бирск: Бирский филиал УУНиТ, 2025. С. 187-191.

9. Черданцев В.П., Подгородецких А.Р., Дейнеко С.И. Внедрение информационных технологий в управление человеческим капиталом: предпринимательский и государственный аспекты // Электронное сетевое издание «Международный правовой курьер». 2025. № 2. С. 124-127.

10. Sharapova N.V., Yalunina E.N., Sharapova V.M., Ukubassova G.S. Features of agricultural financing in the context of digitalization // Economic Consultant. 2023. № 4 (44). С. 16-28.

