

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ МОДЕЛЬ ДИАГНОСТИКИ И РАЗВИТИЯ

Фадеева И. П.¹

Научный руководитель – канд. эконом. наук, доцент Смолькин В. П.¹

¹Ульяновский государственный университет

i@i1806if.ru

Введение

Цифровая трансформация современного общества фундаментально изменяет структуру экономических отношений и подходы к управлению организациями [1]. В условиях автоматизации рутинных операций и внедрения технологий искусственного интеллекта ключевым фактором конкурентоспособности становится человеческий потенциал, понимаемый не просто как совокупность знаний и навыков сотрудников, а как способность к творчеству, адаптации и развитию в динамичной цифровой среде. Существующие модели управления человеческими ресурсами, ориентированные преимущественно на административный контроль и оценку текущей эффективности, не в полной мере отвечают задачам стратегического развития [2]. Возникает противоречие между потребностью в гибком и персонализированном подходе к раскрытию потенциала сотрудников и ограниченностью традиционного инструментария, что обуславливает актуальность разработки новой междисциплинарной модели.

Основная часть

В настоящей работе предлагается междисциплинарная модель диагностики и развития человеческого потенциала, которая базируется на синтезе трех концептуальных подходов: социологического, управленческого и цифрового. Социологический подход позволяет рассматривать человеческий потенциал в контексте ценностных ориентаций, мотивации и социального капитала личности, формирующегося в процессе коммуникации внутри организации и за её пределами. Управленческий подход акцентирует внимание на компетентностной составляющей, лидерских качествах и способности сотрудника к реализации стратегических задач, что требует разработки критериев эффективности, релевантных цифровой экономике. Интеграция этих подходов осуществляется посредством цифрового инструментария, который выступает не просто средством сбора данных, а методологической основой для построения валидных диагностических процедур.

Ядром предлагаемой модели является использование методов анализа больших данных и алгоритмов машинного обучения для обработки разнородной информации о деятельности сотрудника: результатов выполнения проектов, участия в программах повышения квалификации, данных обратной связи от коллег и показателей цифровой активности в корпоративных системах. Это позволяет перейти от периодических, субъективных оценок к непрерывному, объективному мониторингу динамики развития потенциала. На основе полученных данных формируются индивидуализированные траектории развития, включающие рекомендации по обучению, ротации и постановке карьерных целей. Принципиальным отличием модели является её прогностическая функция: анализ паттернов поведения новых цифровых компетенций, что критически важно для стратегического планирования кадрового резерва.

Выводы

Таким образом, предложенная междисциплинарная модель диагностики и развития человеческого потенциала позволяет сместить фокус управления с оценки «человеческих ресурсов» на развитие «человеческого потенциала» в цифровой среде. Практическая значимость исследования заключается в создании основы для разработки цифровых платформ управления талантами, которые способны автоматизировать процесс выявления перспективных сотрудников и формировать для них оптимальные условия развития. Внедрение подобных моделей в практику деятельности организаций будет способствовать повышению их адаптивности и инновационной активности, а также позволит более эффективно использовать инвестиции в человеческий капитал в условиях цифровой экономики. Дальнейшие исследования предполагают апробацию разработанной модели на базе конкретных предприятий с целью эмпирической валидации предложенных критериев и алгоритмов диагностики.

Литература

1. Попок Л. Е., Мусаева Х. М., Капранова О. Ф. Цифровые технологии в управлении современных бизнес-структур // Вестник Академии знаний. 2024. №5 (64). С. 653–656.
2. Сяохань Х., Тучков А. И. Трансформация модели управления человеческими ресурсами // Вестник науки. 2025. №6 (87). С. 169–175.