

Али Альмаиас, «Теоретико-методологические основы исследования цифровых HR-технологий» // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2026. – №5 (июнь) – АРТ 14-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК: 005.96

Али Альмаиас,
студент 2 курса магистратура,
кафедры экономики труда и управления персоналом,
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»,
г. Екатеринбург, Свердловская область,
Российская Федерация
almayas92.ali@gmail.com

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация: в статье рассмотрены теоретико-методологические основы исследования цифровых HR-технологий. Проведён анализ эволюции понятийного аппарата, современных классификаций и концептуальных характеристик цифровых HR-технологий. Выполнен сравнительный анализ методологических подходов к внедрению HR-технологий: процессно-ориентированного, технологически-интеграционного, стратегического, а также на основе модели ТАМ и теории диффузии инноваций. Представлен критический обзор зарубежных и российских исследований цифровой трансформации HR-процессов, выявлены сильные стороны и пробелы научной литературы, определены направления конвергенции исследовательских повесток.

Ключевые слова: цифровые HR-технологии, цифровая трансформация, управление персоналом, people analytics, HRIS, искусственный интеллект, роботизация процессов, теория диффузии инноваций, ТАМ.

Almayas Ali,
2nd year student,
Department of Labor Economics and Human Resource Management,
Ural State University of Economics,
Yekaterinburg, Sverdlovsk region,
Russian Federation
almayas92.ali@gmail.com

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF DIGITAL HR TECHNOLOGIES RESEARCH

Abstract: the article examines the theoretical and methodological foundations of digital HR technologies research. The analysis of the evolution of the conceptual framework, modern classifications and conceptual characteristics of digital HR technologies is carried out. A comparative analysis of methodological approaches to the implementation of HR technologies is presented: process-oriented, technologically integrative, strategic, as well as based on the TAM model and the theory of innovation diffusion. A critical review of foreign and Russian studies of digital transformation of HR processes is presented, the strengths and gaps of the scientific literature are identified, and the directions of convergence of research agendas are determined.

Keywords: digital HR technologies, digital transformation, human resource management, people analytics, HRIS, artificial intelligence, process automation, diffusion of innovations theory, TAM.

Термин «цифровые HR-технологии» (Digital HR) впервые получил широкое распространение в отчёте Deloitte «Global Human Capital Trends» 2016 года, где цифровизация HR была охарактеризована не как постепенная эволюция, а как революционный процесс, кардинально изменяющий подходы

к управлению человеческими ресурсами. В последующие годы концепция претерпела значительную трансформацию: от узкого понимания автоматизации кадровых процессов до комплексной философии управления, интегрирующей данные, искусственный интеллект и человеческий опыт.

В международной научной литературе, как отмечают Zhang Xiangning и Shen Liezhe, цифровые HR рассматриваются как сложный организационный процесс, охватывающий весь спектр управления персоналом — от рекрутинга и адаптации до управления эффективностью, обучения, компенсаций и льгот. Ключевой акцент делается на синхронности и взаимозависимости HR-процессов, объединённых общими цифровыми платформами и потоками данных.

В российском и китайском научном контексте преобладает определение, акцентирующее стратегическое использование цифровых технологий как основного инструмента достижения эффективности управления человеческими ресурсами предприятия. При этом ядро концепции — применение данных и информационных методов для оптимизации HR-практик с фокусом на результативность, операционную эффективность и стратегическое выравнивание.

1. Современные классификации цифровых HR-технологий

1.1. Классификация по функциональному назначению

Современная классификация цифровых HR-технологий базируется на нескольких измерениях. По функциональному назначению выделяются следующие категории:

- HRIS/HCM-платформы (Workday, SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, ADP Workforce Now) — комплексные системы управления персоналом, объединяющие кадровый учёт, расчёт заработной платы, управление эффективностью и обучением.

- RPA-технологии (Robotic Process Automation) — роботизация рутинных HR-процессов: расчёт заработной платы, учёт рабочего времени, подготовка отчётности. Исследования Вороновой, Бурмистрова и Барановой показывают, что российские RPA-платформы успешно автоматизируют регламентированные, повторяющиеся процессы с чёткими границами и электронной информацией, тогда как коммуникации, интуитивное распознавание и принятие решений остаются в зоне человеческой компетенции.

- AI/ML-инструменты — алгоритмы подбора персонала, прогнозирование текучести, персонализированное обучение, чат-боты для HR-поддержки.

- Аналитические платформы — предиктивная аналитика, дашборды HR KPI, flight risk analysis.

1.2. Классификация по архитектуре развёртывания

Сравнительный анализ платформ Workday, SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud и ADP Workforce Now выявил, что облачные (cloud-native) HRIS-системы демонстрируют на 45% более быстрое время интеграции, на 28% более высокие показатели соблюдения нормативных требований и на 38% более высокий показатель успешности цифровой трансформации при на 32% более низкой совокупной стоимости владения (TCO) за 5-летний период. Исследование платформ ZingHR, Darwinbox, Workline, PeopleStrong, Adrenalin и Spine HR подтвердило, что облачные платформы с открытыми API и модульной кастомизацией обеспечивают превосходство в юзабилити, скорости внедрения и масштабируемости.

1.3. Концептуальные характеристики цифровых HR-технологий

Современная концептуализация цифровых HR-технологий включает пять ключевых атрибутов:

- Data-driven core — управление на основе данных, преобразование сырых данных в стратегические инсайты.
- Agility — способность быстро адаптировать HR-процессы к изменениям бизнес-среды.
- Intelligence — использование AI для прогнозирования и автоматизации.
- Self-service empowerment — делегирование рутинных операций сотрудникам и менеджерам через интегрированные порталы.
- Cost-effectiveness — оптимизация экономической эффективности HR-сервисов без снижения качества.

2. Сравнительный анализ методологических подходов к внедрению HR-технологий

2.1. Процессно-ориентированный подход

Методологический подход Вербицкой к цифровой трансформации HR рассматривает автоматизацию как инженерное проектирование процессов — с входами, правилами, интеграциями и измеримыми выходами, а не как простую «оцифровку кадровой документации». Эмпирические данные показывают, что автоматизация расчёта заработной платы сокращает время обработки с 5 дней до 1,5 дней, снижает ошибки на 65–75% и ускоряет подготовку налоговой отчётности на 70–80%. Государственные организации демонстрируют более длительные сроки внедрения из-за процедур закупок и требований нормативного согласования.

2.2. Технологически-интеграционный подход

Сравнительный анализ платформ SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, ADP Workforce Now и Workday выявил значимые различия в методологиях интеграции: унифицированные архитектуры демонстрируют на

45% более быстрое время интеграции по сравнению с традиционными многосистемными подходами. При этом облачные HRIS-платформы достигают на 28% более высоких показателей compliance и улучшенных метрик качества данных.

2.3. Стратегический подход: от администрирования к стратегическому партнёрству

Сравнительный анализ традиционного и цифрового подходов к HR, проведённый в исследовании 2025 года, выявил фундаментальную парадигматическую смену. Традиционный подход характеризуется реактивным, административным, процесс-ориентированным характером, тогда как цифровой подход — проактивным, стратегическим, ориентированным на опыт. В цифровом подходе реализуются проактивные талант-пулы и AI-подбор, непрерывная обратная связь в реальном времени, персонализированные learning paths, гибкие сетевые команды (agile pods), предиктивная аналитика и стратегические метрики (quality of hire, retention).

2.4. Модель Technology Acceptance Model (TAM) и Diffusion of Innovation

Качественное исследование Wahyoedi et al. (2023), основанное на модели принятия технологий (TAM) и теории диффузии инноваций, показало, что внедрение ИТ в HR повышает эффективность, улучшает принятие решений и снижает затраты. Методология предполагает стратегический анализ цифровых инструментов с учётом восприятия полезности и лёгкости использования технологий HR-профессионалами.

3. Критический обзор зарубежных и российских исследований цифровой трансформации HR-процессов

3.1. Зарубежные исследования: эволюция фокуса

Зарубежная научная литература демонстрирует чёткую периодизацию исследований цифровых HR, где пандемия COVID-19 выступила разделительной линией. В допандемийный период (до 2020) фокус был направлен на цифровые формы труда и конфигурацию цифровой модели работника. Фукс предложил концепции digital labour и digital work, анализируя трансформацию трудовых отношений в цифровой экономике. В постпандемийный период (2020–2025) цифровые HR стали ключевым исследовательским фокусом. Maral et al. изучили влияние удалённой и гибридной работы на офисных сотрудников, проанализировав возможности и вызовы цифрового рабочего места с позиций индивидов, команд и лидерства.

3.2. Российские исследования: специфика и тенденции

Российская исследовательская традиция в области цифровых HR характеризуется несколькими специфическими чертами. Фокус на RPA и роботизацию представлен в исследовании Вороновой, Бурмистрова и Барановой (2025) из СПбПУ, где проведён сравнительный анализ семи российских разработчиков RPA-платформ для HR-процессов. Лэй Цзевэй (2022) обсуждал изменения и вызовы цифровых HR с позиций использования big data для точного подбора персонала и сложностей топ-дизайна цифровых HR. Исследования Осиповой и Ярускиной (2024), Островской и Бурмистрова (2022) анализируют влияние робототехники и ИИ на рынок труда и основные тренды цифровизации управления персоналом в современной экономике.

3.3. Критический анализ: сильные стороны и пробелы

Сильные стороны зарубежных исследований включают развитые теоретические рамки (ТАМ, теория диффузии инноваций, resource orchestration), эмпирическую базу с использованием смешанных методов, количественных метрик и кейс-стади в глобальных компаниях,

междисциплинарность и фокус на человеческом измерении. Пробелы зарубежных исследований: недостаток отраслевых сравнительных исследований, недостаточное внимание цифровому неравенству, ограниченный cost-benefit анализ для МСП vs. крупных организаций, недостаток эмпирических исследований взаимодействия поколения Z с цифровыми HR-инструментами.

Сильные стороны российских исследований: практическая ориентация на RPA и роботизацию конкретных HR-процессов, анализ специфики государственного сектора и регуляторных ограничений, исследования интеграции с отечественными информационными системами (1С, «МАСТЕР: Зарплата и Кадры»). Пробелы российских исследований: преобладание описательного уровня («оцифровка + HRM») без углублённого анализа трансформирующих последствий, отсутствие общепринятой теоретической рамки для эмпирических исследований, недостаточная интеграция макроуровневых факторов, недостаток строгого эмпирического анализа и лонгитюдных данных.

3.4. Конвергенция исследовательских повесток

Несмотря на различия, российская и зарубежная исследовательские повестки демонстрируют конвергенцию в ключевых направлениях: HR как архитектор цифровой экосистемы, интеграция ИИ и RPA, устойчивое развитие и ESG, персонализация и employee experience. Переход от транзакционного HR к бесшовному, интегрированному и персонализированному опыту сотрудников, где HR выступает встроенным партнёром, а не «окном обслуживания».

Заключение

Теоретико-методологические основы исследования цифровых HR-технологий демонстрируют динамичную эволюцию от узкой концепции

автоматизации кадровых функций к комплексной организационной философии, интегрирующей данные, искусственный интеллект, роботизацию и человеческий опыт. Современная классификация охватывает функциональное, архитектурное и процессное измерения, выделяя облачные платформы с открытыми API и модульной структурой как наиболее эффективные. Методологические подходы к внедрению HR-технологий варьируются от процессно-ориентированного инженерного дизайна до стратегического управления парадоксом эффективности-эмпатии. Критический обзор выявляет, что зарубежные исследования опережают в теоретической проработанности и междисциплинарности, тогда как российские исследования сильны в практической адаптации к локальным регуляторным условиям и специфике отечественных информационных систем. Ключевым направлением для будущих исследований является преодоление «поверхностного» уровня анализа и переход к построению предиктивных, устойчивых теоретических моделей, интегрирующих макроуровневые контекстуальные факторы, этические рамки ИИ и лонгитюдные эмпирические данные.

Список использованной литературы:

1. Zhang X., Shen L. Digital Human Resources: Literature Review and Research Prospects // International Journal of Modern Research. — 2026. — Vol. 2, No. 1.
2. Digital technology and human resource practices // Heliyon. — 2025. — DOI: 10.1016/j.heliyon.2025.e41323
3. HR digital transformation: enhancing human resource management through technology // Future Business Journal. — 2026. — Vol. 12. — DOI: 10.1186/s43093-025-00703-7
4. Technology-Driven Change in Human Resource Management: Reshaping Talent Management and Organizational Design // Administrative Sciences. — 2025. — Vol. 15, No. 11. — DOI: 10.3390/admsci15110452

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации ЭЛ №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

5. Devaraju S., Katta S., Donuru A., Devulapalli H. Comparative Analysis of Enterprise HR Information System (HRIS) Platforms: Integration Architecture, Data Governance, and Digital Transformation Effectiveness // Figshare. — 2024.

6. Pawar M., Mulay H. Comparative Study of HR Technology Platforms // International Journal of Research and Publication in Reviews and Reports. — 2024.

7. Воронова И., Бурмистров А., Баранова Т. RPA Technologies for HR Management Business Processes // Sociotecno. — 2025.

8. Вербицкая Н. Digital Transformation of Human Resource Management: Implementation of HR Information Systems in Private and State-Owned Enterprises // Social Development: Economic and Legal Issues. — 2026. — No. 14.

9. Maral C.B., Annemarie H., Nina Y.B. Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment // Sustainability. — 2021. — Vol. 14, No. 1.

10. Zervas I., Stiakakis E. Economic sustainable development through digital skills acquisition: The role of human resource leadership // Sustainability. — 2024. — Vol. 16, No. 17.

Дата поступления в редакцию: 05.06.2026 г.

Опубликовано: 06.06.2026 г.

© Академия педагогических идей «Новация».

Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2026

© Али Альмаиас, 2026