**Нарышкина Татьяна Владимировна**

*магистрантка Экономического факультета,*

*Специальности Менеджмент*

*ФГБОУ ВО «Херсонский аграрный университет»*

**ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ HR-ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯМИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ**

***Аннотация.*** Статья посвящена роли современных HR-технологий в управлении изменениями в организациях. Рассматривается, как HR-технологии помогают адаптировать кадровые процессы к быстро меняющимся условиям рынка, новым требованиям к компетенциям сотрудников и трансформации корпоративной культуры. Особое внимание уделяется использованию технологических решений для анализа кадровых процессов, прогнозирования потребностей организации, автоматизации рутинных задач и повышения вовлеченности сотрудников. Приводятся примеры конкретных HR-технологий и инструментов, таких как автоматизированные системы управления персоналом, платформы для адаптации и обучения, системы анализа больших данных и искусственный интеллект. Также обсуждаются возможности цифровизации процессов обучения и развития персонала, улучшения коммуникаций внутри организации и поддержки удаленной работы. Статья подчеркивает значимость использования HR-аналитики для оценки эффективности внедренных решений и принятия обоснованных управленческих решений.

***Ключевые слова.*** HR-технологии, управление изменениями, автоматизация, цифровизация, обучение и развитие персонала, геймификация, HR-аналитика, большие данные, искусственный интеллект, удаленная работа, гибкость, адаптивность.

Современные HR-технологии играют ключевую роль в управлении изменениями в организациях, обеспечивая адаптацию кадровых процессов к динамично меняющимся условиям рынка, новым требованиям к компетенциям сотрудников и трансформации корпоративной культуры. В условиях цифровой экономики компании сталкиваются с необходимостью быстрой перестройки бизнес-моделей, внедрения инноваций и оптимизации управления человеческими ресурсами. Для эффективного управления изменениями важно использовать технологические решения, которые позволяют анализировать кадровые процессы, прогнозировать потребности организации, автоматизировать рутинные задачи и повышать вовлеченность сотрудников [1; 4; 6; 8].

HR-технологии охватывают широкий спектр инструментов, включая автоматизированные системы управления персоналом, платформы для адаптации и обучения сотрудников, цифровые решения для оценки эффективности работы, системы анализа больших данных, чат-боты для коммуникации, платформы обратной связи и искусственный интеллект. Эти технологии позволяют не только оптимизировать кадровые процессы, но и формировать гибкую стратегию управления изменениями, минимизируя риски и сопротивление персонала к нововведениям [2; 5; 7].

Управление изменениями требует глубокого анализа текущего состояния организации, оценки уровня готовности сотрудников к нововведениям, определения ключевых точек сопротивления и разработки стратегии по их устранению. Цифровые технологии позволяют проводить комплексную диагностику кадровых процессов, выявлять сильные и слабые стороны персонала, анализировать уровень вовлеченности сотрудников, прогнозировать возможные проблемы при внедрении изменений и разрабатывать персонализированные стратегии адаптации. Автоматизированные HR-системы интегрируют данные о сотрудниках, помогая выявлять потенциальных лидеров изменений, формировать команды, которые будут способствовать внедрению новшеств, и разрабатывать индивидуальные программы развития для ключевых специалистов [3; 6; 8].

Одним из важнейших инструментов управления изменениями являются цифровые платформы для оценки персонала и мониторинга его продуктивности. Современные системы позволяют анализировать не только количественные показатели работы сотрудников, но и их профессиональные компетенции, уровень вовлеченности и готовность к профессиональному росту. Автоматизированные методы оценки помогают выявлять сотрудников, наиболее адаптивных к изменениям, а также определять зоны, требующие дополнительного обучения или корректировки кадровой политики.

Технологии искусственного интеллекта и машинного обучения играют важную роль в прогнозировании кадровых изменений. Анализ больших данных позволяет выявлять закономерности в поведении сотрудников, предсказывать уровень их удовлетворенности работой, риски текучести кадров, а также разрабатывать эффективные стратегии удержания и мотивации персонала. Алгоритмы искусственного интеллекта могут анализировать историю карьеры сотрудников, их профессиональное развитие, показатели эффективности и вовлеченности, предсказывая, какие сотрудники наиболее склонны к адаптации к изменениям и какие методы мотивации будут для них наиболее эффективны.

Важным направлением применения HR-технологий является цифровизация процессов обучения и развития персонала. В условиях постоянных изменений организациям необходимо обеспечивать непрерывное обучение сотрудников, помогая им осваивать новые навыки и адаптироваться к изменяющимся условиям работы. Использование онлайн-платформ, виртуальных тренингов, симуляторов и интерактивных курсов позволяет компаниям создавать персонализированные программы обучения, учитывающие индивидуальные потребности сотрудников и стратегические цели организации. Технологии адаптивного обучения, использующие искусственный интеллект, позволяют подстраивать программы обучения под уровень знаний и скорость освоения материала каждым сотрудником, повышая эффективность образовательного процесса.

Примеры технологий:

- ATS (Applicant Tracking System) – системы отслеживания кандидатов, которые упрощают процесс подбора персонала.

- HRM-системы – программы для управления человеческими ресурсами, включающие модули для расчета заработной платы, учета рабочего времени и других кадровых операций.

- LMS (Learning Management Systems) – платформы для дистанционного обучения и развития сотрудников.

Одной из ключевых задач управления изменениями является эффективная коммуникация между руководством и сотрудниками. Современные HR-технологии позволяют организовать систему прозрачной и оперативной коммуникации, обеспечивающую доступ сотрудников к информации о происходящих изменениях, их причинах и ожидаемых результатах. Чат-боты, корпоративные социальные сети, цифровые платформы для обмена информацией и обратной связи помогают минимизировать уровень неопределённости, повышают доверие сотрудников к процессу изменений и способствуют их активному участию в трансформации организации.

Инструменты:

- Платформы для проведения опросов (например, SurveyMonkey, Google Forms).

- Чат-боты для сбора обратной связи в реальном времени.

- Employee Engagement Platforms – специализированные платформы для мониторинга уровня вовлеченности сотрудников.

Виртуальные ассистенты и искусственный интеллект. ИИ и виртуальные помощники могут значительно упростить взаимодействие между сотрудниками и HR-службой. Они могут отвечать на часто задаваемые вопросы, помогать с оформлением документов и даже участвовать в процессе адаптации новых сотрудников.

Пример использования:

- Виртуальный помощник для ответов на вопросы о корпоративной политике.

- Чат-боты для автоматизации процесса подачи заявок на отпуск или больничный лист.

Современные HR-технологии поддерживают удаленную работу и гибкий график, что особенно важно в условиях быстрых изменений и необходимости адаптации к новым реалиям. Платформы для видеоконференций, облачные хранилища данных и инструменты для совместной работы облегчают переход на новые форматы взаимодействия.

Примеры инструментов:

- Zoom, Microsoft Teams, Google Meet – платформы для видеоконференций.

- Trello, Asana – инструменты для управления проектами и задачами.

- Slack, Microsoft Teams – мессенджеры для командного общения.

Геймификация становится всё более популярным инструментом управления изменениями, позволяя вовлекать сотрудников в процесс трансформации компании с помощью игровых механик. Использование элементов соревнования, рейтингов, поощрений за участие в инновационных проектах и решения задач, связанных с внедрением изменений, способствует более активному восприятию нововведений, повышает мотивацию персонала и снижает уровень сопротивления. Геймификация может применяться в обучении, в программах адаптации новых сотрудников, при внедрении корпоративных ценностей, а также в системе поощрения за участие в процессах изменений.

Важным аспектом цифровизации управления изменениями является использование HR-аналитики для оценки эффективности внедрённых решений. Современные системы сбора и анализа данных позволяют отслеживать ключевые показатели эффективности, оценивать уровень вовлеченности сотрудников, анализировать успешность различных стратегий управления изменениями и корректировать политику в режиме реального времени. Данные, полученные с помощью HR-аналитики, позволяют организациям выявлять слабые места в стратегии управления персоналом, разрабатывать более эффективные методы адаптации сотрудников и обеспечивать устойчивое развитие компании.

Использование больших данных и аналитики позволяет HR-отделам принимать обоснованные решения при внедрении изменений. Например, анализ данных о производительности сотрудников может выявить узкие места в текущих процессах и предложить пути оптимизации.

Применение современных HR-технологий позволяет значительно повысить уровень персонализации управления изменениями. Автоматизированные системы позволяют разрабатывать индивидуальные программы адаптации, обучения и развития для каждого сотрудника, учитывая его компетенции, уровень готовности к изменениям и профессиональные амбиции. Это способствует более плавному внедрению новшеств, снижению стресса сотрудников, повышению их вовлеченности и лояльности к компании.

Развитие цифровых технологий в управлении персоналом способствует переходу к более гибким и адаптивным моделям управления, что особенно важно в условиях постоянных изменений внешней среды. Компании, активно внедряющие HR-технологии, получают конкурентные преимущества, так как способны быстрее адаптироваться к рыночным условиям, эффективнее управлять человеческими ресурсами и минимизировать риски, связанные с сопротивлением персонала изменениям.

Таким образом, современные HR-технологии играют важную роль в управлении изменениями, позволяя компаниям оптимизировать процессы подбора, адаптации, мотивации и развития персонала, прогнозировать кадровые риски, повышать вовлеченность сотрудников и обеспечивать их профессиональный рост. Использование цифровых инструментов делает процессы управления изменениями более точными, оперативными и прозрачными, что способствует успешной трансформации организаций в условиях динамичного рынка труда и постоянных изменений в бизнес-среде.

**Список использованных источников:**

1. Аверина, Н. И. Современные подходы к кадровой политике организации / Н. И. Аверина. – М.: Инфра-М, 2020. – 342 с.
2. Серебрякова, Л. В. Роль HR в организационных изменениях / Л. В. Серебрякова. – СПб.: Питер, 2019. – 187 с.
3. Сосков, В. И. Управление персоналом организации: учебник / В. И. Сосков. – М.: КноРус, 2023. – 511 с.
4. 41. Чумак, Е. Л. Технологии HR-менеджмента / Е. Л. Чумак. – М.: Эксперт, 2018. – 345 с.
5. 56. Lichtenstein, S. HR in times of change: a strategic approach / S. Lichtenstein, C. Griner // Journal of Business Strategy, 2024. – №6(23). – Р. 98-123.
6. Ulrich, D. HR competencies for managing change / D Ulrich, J. H. Dulebohn // Society for Human Resource Management, 2020. – №6. – Р.112-132.
7. Wheeler, M. Change and Innovation in HR Practices / M. Wheeler // Journal of Human Resources, 2020. – № 7/81. – Р. 76-91.
8. Zhang, X. HR technology and organizational change / X. Zhang, Z. Wang. // Journal of HR Development, 2021. – № 3(44). – Р. 109-114.