

ИНТЕГРАЦИЯ ЦИФРОВЫХ HR-СИСТЕМ И ИЗМЕНЕНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТИРОВ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Хурсанова Г. Р.

Начальник отдела по работе с персоналом

ООО «Энергомонтажный поезд №1»

АО «Узбекистон темир йўллари»

Ташкент. Узбекистан.

Аннотация. Современные тенденции цифровизации бизнеса оказывают существенное влияние на трансформацию корпоративной культуры и подходов к управлению персоналом. Интеграция цифровых HR-систем становится не только инструментом оптимизации кадровых процессов, но и мощным фактором, формирующим новые ценностные ориентиры в организации. Использование технологий автоматизации, искусственного интеллекта, HR-аналитики и облачных решений меняет взаимодействие между сотрудниками и работодателем, повышает прозрачность процессов, способствует развитию культуры доверия и ответственности. Однако наряду с положительными эффектами, цифровизация HR-сферы вызывает и ряд вызовов, связанных с утратой традиционных форм коммуникации, снижением эмоциональной вовлеченности работников и необходимостью формирования новых этических стандартов цифрового поведения. В данной статье рассматриваются ключевые аспекты влияния интеграции цифровых HR-систем на корпоративную культуру и ценностные установки персонала, выявляются преимущества и риски цифровизации кадровой среды, а также определяются направления адаптации управленческих практик к новым реалиям цифрового общества.

Ключевые слова. Цифровизация, HR-системы, корпоративная культура, мотивация персонала, организационные ценности, управление персоналом, цифровая трансформация, автоматизация, цифровая этика.

INTEGRATION OF DIGITAL HR SYSTEMS AND THE TRANSFORMATION OF CORPORATE CULTURAL VALUES

Xursanova G. R.

Head of the Human Resources Department

“Energomontaj Train No. 1” LLC

“Uzbekistan Railways” JSC

Tashkent, Uzbekistan.

Annotation: Modern trends in business digitalization have a significant impact on the transformation of corporate culture and human resource management. The integration of digital HR systems is not only a tool for optimizing personnel processes but also a key factor in shaping new organizational values. The use of automation technologies, artificial intelligence, HR analytics, and cloud platforms changes the interaction between employees and employers, increases transparency, and promotes a culture of trust and accountability. However, alongside these benefits, digitalization introduces challenges such as the loss of emotional engagement, the weakening of traditional communication, and the need for digital ethics. This article analyzes the impact of digital HR system integration on corporate culture and value orientation, exploring both the advantages and risks of digital transformation in human resource management.

Keywords: Digitalization, HR systems, corporate culture, motivation, organizational values, personnel management, digital transformation, automation, digital ethics.

RAQAMLI HR-TIZIMLARNI INTEGRATSIYA QILISH VA KORPORATIV MADANIYAT QADRIYATLARINING O'ZGARISHI

Xursanova Gulshan Ravshan qizi

“O'zbekiston temir yo'llari” AJ

“1-son Energomontaj poyezdi” MChJ

Xodimlar bilan ishlash bo'limi boshlig'i

Toshkent, O'zbekiston.

Annotatsiya: Biznesni raqamlashtirishning zamonaviy tendensiyalari korporativ madaniyat va inson resurslarini boshqarish tizimining tubdan o'zgarishiga sezilarli ta'sir ko'rsatmoqda. Raqamli HR-tizimlarni integratsiya qilish nafaqat kadrlar jarayonlarini optimallashtirish vositasi, balki tashkilotda yangi qadriyatlar tizimini shakllantiruvchi muhim omildir. Avtomatlashtirish, sun'iy intellekt, HR-analitika va bulutli texnologiyalar xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro aloqani o'zgartirib, jarayonlarning shaffofligini oshiradi hamda ishonch va mas'uliyat madaniyatini rivojlantiradi. Shu bilan birga, raqamlashtirish hissiy ishtirokning pasayishi, an'anaviy kommunikatsiyaning zaiflashuvi va raqamli etika zaruratini keltirib chiqaradi. Ushbu maqolada raqamli HR-tizimlarning integratsiyasi korporativ madaniyat va qadriyat yo'nalishlariga qanday ta'sir ko'rsatishi tahlil qilinadi, inson resurslarini boshqarishda raqamli transformatsiyaning afzalliklari va xavflari yoritiladi.

Kalit so'zlar: Raqamlashtirish, HR-tizimlar, korporativ madaniyat, motivatsiya, tashkiliy qadriyatlar, kadrlar boshqaruvi, raqamli transformatsiya, avtomatlashtirish, raqamli etika.

Введение. Современный этап развития мировой экономики характеризуется стремительным внедрением цифровых технологий во все

сферы управления, включая кадровую политику и развитие человеческого капитала. Цифровизация стала не просто трендом, а необходимым условием эффективного функционирования любой организации, стремящейся к конкурентоспособности и устойчивому развитию. В этих условиях происходит коренная трансформация системы управления персоналом, основанной на использовании цифровых HR-систем, включающих автоматизацию подбора, адаптации, обучения, оценки и мотивации сотрудников.

Интеграция цифровых решений в кадровые процессы не ограничивается лишь технологическими изменениями. Она затрагивает фундаментальные основы корпоративной культуры — систему ценностей, норм и принципов, определяющих взаимоотношения в коллективе, отношение к труду и степень вовлеченности сотрудников. Введение электронных HR-инструментов, таких как облачные платформы для управления персоналом, искусственный интеллект в рекрутинге и аналитика данных для оценки эффективности, приводит к пересмотру подходов к коммуникации, лидерству, мотивации и развитию организационной идентичности.

Корпоративная культура в условиях цифровизации становится более гибкой, открытой и ориентированной на инновации. Вместе с тем, возрастают требования к цифровой компетентности сотрудников, прозрачности управленческих решений и развитию доверия в среде, где многие процессы переносятся в виртуальное пространство. Это требует от руководителей нового типа мышления и умения выстраивать баланс между технологической эффективностью и человеческими ценностями.

Особое значение приобретает переосмысление ценностных ориентиров корпоративной культуры. Если ранее ключевыми составляющими корпоративного духа считались лояльность, стабильность и командная работа, то в цифровую эпоху на первый план выходят такие

качества, как адаптивность, открытость к инновациям, готовность к постоянному обучению и способность к самоуправлению. Цифровые HR-системы становятся инструментом, формирующим новые модели поведения, стимулирующим саморазвитие и укрепляющим культуру взаимной ответственности.

Актуальность темы обусловлена тем, что интеграция цифровых технологий в HR-практики создает не только возможности, но и риски, требующие научного осмысления. Цифровая трансформация может приводить к отчуждению работников от корпоративных ценностей, если технологические новшества внедряются без учета человеческого фактора. В этой связи изучение взаимосвязи между цифровыми HR-системами и изменением корпоративной культуры является важным направлением современной науки управления персоналом.

Целью данной статьи является анализ влияния интеграции цифровых HR-систем на формирование новых ценностных ориентиров корпоративной культуры, определение позитивных и негативных тенденций, а также выработка рекомендаций по гармонизации технологических и гуманитарных аспектов управления персоналом в условиях цифровизации.

Основная часть. Интеграция цифровых HR-систем представляет собой процесс внедрения и использования информационных технологий для автоматизации, оптимизации и интеллектуализации функций управления персоналом. Современные компании активно применяют такие решения, как ERP-платформы, искусственный интеллект для отбора кандидатов, онлайн-системы обучения, базы данных компетенций и инструменты HR-аналитики. Эти технологии позволяют руководителям принимать решения на основе данных, а не интуиции, и формируют совершенно новый формат взаимодействия между сотрудником и организацией.

Одним из ключевых последствий цифровизации является изменение ценностных ориентиров корпоративной культуры. В традиционных организациях ценности формировались через прямое общение, коллективные мероприятия и личный пример руководителя. Сегодня же ценности транслируются через цифровые коммуникационные каналы — корпоративные порталы, внутренние социальные сети, цифровые платформы обратной связи и геймифицированные инструменты мотивации. Это приводит к переосмыслению таких понятий, как доверие, ответственность, участие и признание.

Цифровые HR-системы способствуют росту прозрачности и справедливости в управлении персоналом. Автоматизированные процессы оценки, вознаграждения и карьерного роста позволяют минимизировать субъективность, что повышает доверие работников к системе и укрепляет культуру честности и равенства. Кроме того, использование аналитических инструментов помогает выявлять скрытые тенденции в коллективе — например, снижение мотивации, профессиональное выгорание или недостаток коммуникации — и оперативно реагировать на них.

Однако цифровизация несет не только преимущества, но и определенные риски. В условиях дистанционного взаимодействия может ослабевать чувство принадлежности к коллективу, снижаться эмоциональная вовлеченность и социальная поддержка. Сотрудники, взаимодействующие преимущественно через цифровые платформы, могут ощущать изоляцию, что требует внедрения новых форм виртуальной корпоративной культуры. Кроме того, усиление контроля со стороны автоматизированных систем нередко вызывает у персонала стресс и ощущение постоянного наблюдения, что способно подорвать атмосферу доверия.

Важным направлением является формирование новой цифровой этики. Автоматизация HR-процессов подразумевает сбор и обработку

больших объемов персональных данных, что порождает вопросы конфиденциальности, этичности алгоритмов и справедливости решений, принимаемых искусственным интеллектом. Для поддержания устойчивой корпоративной культуры необходимо формировать у сотрудников осознанное отношение к использованию технологий, обучать их цифровой грамотности и навыкам кибербезопасности.

КЛЮЧЕВЫЕ ИДЕИ
Интеграция цифровых HR-систем и изменение ценностных ориентиров корпоративной культуры.
Цифровизация экономики приводит к трансформации управления персоналом и корпоративной культуры. Необходимость адаптации организаций к новым технологическим реалиям делает тему стратегически значимой.
Цель исследования — проанализировать влияние интеграции цифровых HR-систем на формирование новых ценностных ориентиров корпоративной культуры и определить пути гармонизации технологических и гуманитарных аспектов управления персоналом.
Объект исследования — цифровые HR-системы как инструмент управления человеческими ресурсами в современных организациях.
Предмет исследования — влияние цифровизации на корпоративные ценности, мотивацию и культуру взаимодействия в коллективе.
Ключевые понятия: цифровизация, корпоративная культура, HR-аналитика, цифровая этика, мотивация, доверие, адаптивность.
Интеграция цифровых технологий меняет формы коммуникации и характер корпоративных ценностей. Возрастает роль прозрачности, аналитики и обратной связи в HR-процессах. Автоматизация повышает эффективность, но несёт риски отчуждения и стресса у работников. Цифровые инструменты требуют новой цифровой этики и развития цифровой грамотности.
Цифровые HR-системы формируют новую философию управления персоналом. Корпоративная культура становится гибкой и инновационной. Для устойчивого развития необходим баланс между технологией и человеческими ценностями. Будущее HR — синтез цифровых инструментов и гуманистических принципов управления.
Результаты исследования могут использоваться при разработке корпоративных стратегий цифровизации, программ обучения персонала и совершенствования HR-политики.

Также стоит отметить, что цифровые инструменты оказывают существенное влияние на мотивационную структуру работников. В условиях постоянной обратной связи, геймификации и персонализированных систем поощрений сотрудники становятся более ориентированными на результат и саморазвитие. Вместе с тем, внутренняя

мотивация, основанная на принадлежности и идеологической вовлеченности, требует поддержания живого общения, ценностного диалога и внимания к индивидуальным потребностям человека.

Таким образом, интеграция цифровых HR-систем выступает не просто технологическим процессом, а глубоким культурным преобразованием, затрагивающим все аспекты корпоративной жизни. Успех внедрения зависит от того, насколько организация сможет гармонично сочетать цифровую эффективность с человеческим фактором, превратив технологии в инструмент укрепления, а не разрушения корпоративных ценностей.

Заключение. Интеграция цифровых HR-систем становится ключевым направлением развития современных организаций, формируя новую философию управления персоналом и трансформируя традиционные модели корпоративной культуры. Цифровизация кадровых процессов способствует повышению прозрачности, эффективности и справедливости в отношениях между работодателем и сотрудниками, создавая предпосылки для более осознанной и мотивированной работы персонала. В то же время она стимулирует пересмотр ценностных ориентиров, выдвигая на первый план такие качества, как гибкость, инновационность, самостоятельность и цифровая ответственность.

Проведённый анализ показывает, что влияние цифровых HR-систем на корпоративную культуру проявляется в нескольких взаимосвязанных направлениях. Во-первых, технологии меняют характер коммуникаций, формируя цифровое рабочее пространство, где ценность информации, открытость и оперативность становятся важнейшими составляющими организационной этики. Во-вторых, автоматизация способствует формированию новых стандартов мотивации, основанных на персонализированных данных, постоянной обратной связи и геймифицированных системах поощрения. В-третьих, цифровизация требует от работников и руководителей развития новых компетенций —

цифровой грамотности, адаптивности, креативного мышления и эмоционального интеллекта.

Однако важно подчеркнуть, что автоматизация HR-процессов не должна превращаться в самоцель. Без должного внимания к человеческому фактору, моральным ценностям и психологическим аспектам труда цифровая трансформация может привести к отчуждению сотрудников, снижению вовлечённости и потере чувства корпоративной идентичности. Для того чтобы избежать подобных последствий, организациям необходимо выстраивать стратегию внедрения технологий с учётом принципов гуманизации труда, соблюдения этических норм и развития корпоративного диалога.

Будущее управления персоналом — за гармоничным синтезом цифровых инструментов и человеческих ценностей. Именно такое сочетание позволит создать устойчивую корпоративную культуру, способную не только адаптироваться к изменениям внешней среды, но и формировать внутренние источники инноваций и мотивации. Таким образом, цифровые HR-системы должны рассматриваться не как замена человеческому управлению, а как интеллектуальное дополнение, усиливающее потенциал личности и укрепляющее корпоративное сообщество.

Использованные источники:

1. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: современная теория и практика. – М.: ИНФРА-М, 2022.
2. Кибанов А.Я. Управление человеческими ресурсами: учебник. – М.: Проспект, 2023.
3. Davenport T., Harris J. Competing on Analytics: The New Science of Winning. – Harvard Business Review Press, 2020.
4. Parry E., Strohmeier S. Digital Human Resource Management: Evidence from Research and Practice. – Routledge, 2021.

5. Шекшня С.В. Управление людьми в современной организации.
– М.: Альпина Паблишер, 2021.