

being more adapted to modern economic conditions, which in turn will allow to renew and improve employee's qualification, meaning not only theoretical training but also using knowledge and skills in practice.

One of the factors for developing the national system of professional qualifications is a well-timed and structured system of keeping employees' qualification potential up on a high level, which will allow to increase labor productivity and improve production performance. In addition, the system of professional qualification in the Russian Federation is based on the principles of maximum possible use of modern digital technologies for ensuring the accessibility of independent assessment procedures. This paper is offered for the purposes of investigation of possibilities and advantages of using digital technologies within the process of independent estimation of personnel qualification.

Key words: *national system of qualifications, qualification assessment center, independent personnel assessment, professional standard, digital platforms.*

Baida Natalia Evgenievna (Russian Federation, Yekaterinburg) - senior lecturer, Ural Federal University, 620002, Russian Federation, Yekaterinburg, Mira street 19, +73433754169.

E-mail: n.baida@yandex.ru.

Dik Alexander Pavlovich (Russian Federation, Yekaterinburg) - student, Ural Federal University, 620002, Russian Federation, Yekaterinburg, Mira street 19, +73433754169.

E-mail: sanydyck@rambler.ru.

УДК 331.545

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Борисова А.А., Зайнетдинова И.Ф.

Аннотация. *В статье приводится анализ цифровых трансформаций в управлении персоналом, тенденции изменений в работе управления персоналом в условиях цифровой экономики, дается обзор HR-трендов и прогнозов потребности в человеческих ресурсах при развивающейся цифровизации. Стремительное развитие цифровых технологий и сфер ИТ приводят к автоматизации производственных процессов, что обуславливает тенденцию к исчезновению части профессий. В обозримом будущем многие профессии, необходимые сейчас, потеряют свою востребованность, количество рабочих мест снизится, что грозит увеличением безработицы, если современные специалисты не будут обладать навыками, необходимыми для трудовой деятельности в реальности цифровой экономики. Это существенно изменит управление персоналом в будущем, что обуславливает актуальность данной работы. Были проанализированы публикации и исследования на тему изменений в работе управления персоналом в условиях цифровой экономики. На основании анализа сформулированы выводы о потребности в персонале и о состоянии и востребованности управления персоналом в будущем.*

Ключевые слова и словосочетания: *цифровая экономика, цифровизация, цифровые трансформации, тенденции управления персоналом, потребность в персонале*

JEL codes: M 12, J 44

21 век – это эпоха активного развития цифровых технологий и коммуникационных технологий, сети Интернет, сферы ИТ, и характеризуется, в основном, цифровизацией и автоматизацией всех процессов, которые можно автоматизировать. Мир материальный все теснее переплетается с миром виртуальным, и в обозримом будущем цифровизация и так называемый «гибридный мир» (мир, образованный соединением двух реальностей) станут неотъемлемыми характеристиками новой действительности. Цифровые трансформации постепенно набирают обороты, и все больше производственных и управленческих процессов автоматизируются. Многие функции делегируются между людьми и машинами, а что-то уже полностью передается в «руки» приборов, роботов и

искусственных интеллектов. Из этой тенденции естественным образом вытекает в будущем отказ от части профессий и сфер профессиональной деятельности, в которой задействованы (или были задействованы) люди. Многие профессии уже начинают исчезать, а это значит, что масса рабочих мест освободится и исчезнет, что приведет к необратимым изменениям в сфере управления персоналом.

Вскоре человеку, чтобы выдержать конкуренцию с техникой и удержаться «на плаву», понадобятся новые компетенции. Неизбежная реальность побуждает современного сотрудника развивать новые навыки, которые не дадут ему оказаться «выброшенным за борт» трудовой деятельности и избежать безработицы, которая, в связи с грядущим глобальным высвобождением персонала, обусловленным цифровизацией и автоматизацией бизнес-процессов, возможно, грозит стать новым бичом российской или даже мировой действительности.

В этой статье мы попытались составить прогнозы потребности в персонале в условиях становления цифровой экономики.

«Цифровая экономика начала своё развитие с цифровой революции, которая представляет собой переход от механической и аналоговой электронной технологии к цифровой электронике. Многие учёные и публицисты характеризуют данное понятие по-разному: одни называют её новой экономикой, другие интернет-экономикой. В одном из докладов Всемирного банка вообще указано, что понятие «цифровая экономика», представленное в широком смысле, представляет собой огромную систему экономических, социальных и культурных отношений, которые основываются на использовании цифровых технологий. Но более правильное понятие всё-таки можно дать такое, что цифровая экономика является экономикой инноваций, которая осуществляет своё развитие с помощью внедрения новых технологий.» [7, с.5]

В таблице 1 приведены определения основных понятий, которые использует цифровая экономика.

Таблица 1

Понятийный аппарат цифровой экономики [Составлено авторами на основе источников 1,3,6,7]

Понятие	Определение
Цифровая революция	Переход от механической и аналоговой электронной технологии к цифровой электронике.
Цифровая экономика	Экономика инноваций, которая осуществляет своё развитие с помощью внедрения новых технологий. Огромная система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых технологий. Иначе, экономика, существующая в условиях гибридного мира.
Гибридный мир	Результат слияния реального и виртуального миров, отличающийся возможностью совершения всех «жизненно необходимых» действий в реальном мире через виртуальный.
Когнитивные технологии	Один из наиболее значимых трендов, благодаря которому будут предельно автоматизированы основная часть документооборота и практически любая работа, связанная с обработкой информации.
Облачные вычисления (CloudComputing)	Технологии обработки данных, в которых компьютерные ресурсы предоставляются Интернет-пользователю по запросу как онлайн-сервис; концепция, подразумевающая обеспечение повсеместного и удобного сетевого доступа по требованию к общему объему конфигурируемых вычислительных ресурсов. Облачные решения становятся все более используемыми, они способны решать не только вопросы поиска, развития, удержания персонала, но и осуществлять кадровый учет и расчет заработной платы. За счет облачных технологий информация может быть легко доступна онлайн, заархивирована и храниться в безопасном месте.
Интернет вещей / промышленный Интернет вещей	Концепция, объединяющая множество технологий, подразумевающая оснащенность датчиками и подключение к интернету всех приборов (и вообще вещей), что позволяет реализовать удаленный мониторинг, контроль и управление процессами в реальном времени (в том числе в автоматическом режиме).
Большие данные (BigData)	Интеллектуальная обработка огромных массивов данных.

	Совокупность подходов, инструментов и методов, предназначенных для обработки структурированных и неструктурированных данных (в т.ч. из разных независимых источников) с целью получения воспринимаемых человеком результатов. К источникам могут относиться браузеры, социальные сети, трекеры и др. В управлении персоналом «большие данные» могут помочь проведению анализа данных о сотрудниках.
Виртуальная (цифровая / электронная) валюта)	Денежные средства, не имеющие материального воплощения, которые могут использоваться как полноценный денежный знак.
Криптовалюта	Тип виртуальной валюты, эмиссия ("добыча", майнинг) которой основана на специфическом применении криптографических алгоритмов.
Цепочка блоков транзакций (Blockchain / Блокчейн)	Методология построения распределенных баз данных (без единого центра), в которой каждая запись содержит информацию об истории владения, что предельно затрудняет возможность ее (информации) фальсификации.
Биткоин (Bitcoin)	Первая и самая распространенная из существующих виртуальных валют; является криптовалютой и использует технологию Блокчейн.

Технологии способствуют исчезновению низкоквалифицированных профессий и вместе с тем создают новые профессии, требующие более глубокой экспертизы.

Из рисунка 1 видно, что к 2022 году технические функции будут в большинстве своем автоматизированы, а аналитические и управленческие функции останутся в компетенциях человека.



Рисунок 1. Соотношение временных затрат на выполнение рабочих задач человеком и автоматизированной системой, 2022 г. [11]

Таблица 2

Перечень профессий, которые в будущем исчезнут, и профессий, которые станут более востребованы [Составлено авторами на основе источников 2,4,11]

Станут востребованы	Исчезнут
Специалисты по обработке и анализу данных Специалисты по ИИ и машинному обучению	Операторы ввода данных Бухгалтеры, специалисты по ведению счетов, бухгалтеры по начислению заработной платы
Разработчики и аналитики ПО и мобильных приложений Профессионалы в области продаж и маркетинга	Секретари и личные помощники руководителя Сборщики и промышленные рабочие
Специалисты по работе с Большими Данными Специалисты в области цифровых трансформаций	Специалисты по ведению клиентских данных Иработники службы клиентского сервиса Менеджеры по кадровому делопроизводству и администрированию

<p>Специалисты в области новых технологий Специалисты по организационному развитию</p> <p>Специалисты IT сервиса Проектировщики, технологи, координаторы роботизированных систем Специалисты в областях 3D-печати и управления роботами Специалисты в сфере контент-маркетинга</p>	<p>Бухгалтеры-аудиторы Специалисты по учету товарно-материальных запасов и складских остатков Работники почтовой и курьерской служб Испытатели, каскадеры</p> <p>«Рабочие» профессии, такие, как носильщик, официант, вахтер, лифтер, смотрители залов и др. Журналисты</p>
--	---

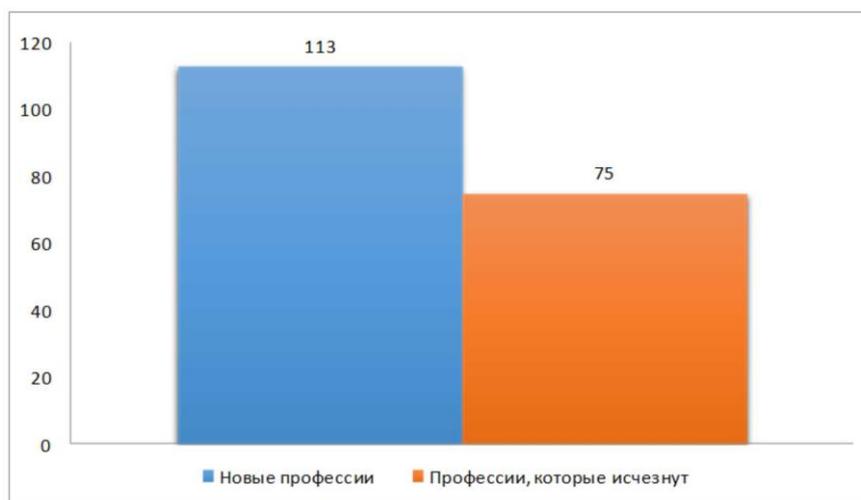


Рисунок 1. Рисунок 2. Количественное соотношение профессий, которые появятся и которые исчезнут, 2030 г. [Составлено авторами на основе источников 2,11]

В связи с цифровизацией в силу вступают новые тенденции в сфере управления персоналом. Мы составили обзор самых распространенных трендов, основываясь на публикациях по данному вопросу.

Таблица 3

Глобальные тренды цифровизации и HR-тренды 2019-2020 годов
 [Составлено авторами на основе источников 4,5,8,9]

	Тренд	Пояснение
Глобальные тренды	Глобализация в сфере цифровой индустрии	Технологии могут быть одинаково востребованы во всех уголках мира, что порождает к ним интерес инвесторов из разных стран. При этом российские компании все больше встраиваются в международные альянсы, создавая партнерские отношения.
	Цифровизация государственных услуг	К этому же тренду можно отнести внедрение программ «умного города». С одной стороны, государство стимулирует бизнес к тому, чтобы внедрять высокотехнологичные процессы, с другой – само является активным потребителем новых технических разработок и цифровых решений.
	Цифровая этика	С каждым годом присутствие в социальных сетях становится все более и более затратным с точки зрения времени. Постепенно каждый становится не только потребителем, но и поставщиком информационного контента в сетях, что накладывает определенную ответственность.
	HR Digital	Этот глобальный тренд, обозначающий переход к диджитализации, является новым этапом развития HR-отрасли и выводит работу HR-ов на новый

		уровень менеджмента, где они должны применять современные digital-инструменты.
HR-тренды (относятся к HR Digital)	<i>Аутсорсинг становится более востребованным</i>	Это передача неосновных, но важных процессов компании внешним исполнителям. Мы живем в мире, который стремительно меняется. Появляется много новой информации, в которой нужно уметь разбираться. Поэтому сегодня компании больше заинтересованы в аутсорсинге, а глубина пенетрации провайдера во внутренние процессы компании становится значительнее. Уже недостаточно сделать административную, кадровую и бухгалтерскую работу. Этими процессами нужно управлять.
	<i>Новые модели карьеры</i>	Еще совсем недавно рекрутеры были заняты поиском кандидатов, которые работали в компании длительное время, росли в рамках одного работодателя, не имели длительных перерывов между работами. Период работы, скажем, год, вызывал скорее вопросы, чем одобрение. Сегодня рынок труда диктует другие правила. На практике появляется все больше примеров того, как кандидатов выбирают по тестовому заданию или используют элементы геймификации для привлечения и отбора. В таких случаях имеет значение лишь то, что кандидат умеет и как именно он выполняет эту работу. Резюме в таком случае может не понадобиться вовсе.
	<i>HR-маркетинг</i>	Инструменты, которые используются в маркетинге, плавно переходят и в сферу HR. Например, опыт клиента классически изучали маркетологи, а сегодня любой HR изучает путь кандидата и путь сотрудника. И начинается этот путь задолго до того, как человек приходит на собеседование. Он видит информацию о компании в открытых источниках, в соцсетях, слышит от знакомых, читает отзывы. Это все формирует точки впечатлений, которые влияют на его выбор. Интересно, что даже в тот момент, когда сотрудник покидает компанию, эта точка не становится последней. Бывший сотрудник может продолжать приобретать продукцию компании, рекомендовать друзьям работу в ней или стать деловым партнером.
	<i>Автоматизация в HR: чат-боты и видео-интервью</i>	Технологии наиболее эффективны тогда, когда они дополняют людей, а не заменяют их. Автоматизацией уже никого не удивишь. Чат-бот (программа, которая имитирует поведение человека при общении с пользователем, выполняя действия, заложенные алгоритмом) упрощает процесс поиска и подбора для всех участников. Видео-интервью как инструмент подбора активно используют HR некоторых компаний. Тут многое зависит от сферы деятельности компании, уровня кандидата и даже локации. Видео-интервью не заменяет личной беседы, но становится первым этапом отбора.
	<i>Формирование культуры обучения</i>	Компетенции сегодня растут медленнее, чем того требует рынок. На GlobalTrends 2019 формирование

		<p>культуры постоянного обучения назвали важнейшей задачей и трендом в HR. Передовые компании превращают карьеру и возможности обучения в цифровой интерактивный опыт, активно используя элементы геймификации. Задача HR сегодня - сформировать культуру, в которой каждый сотрудник будет занят самообучением, способен быстро перенимать знания и опыт коллег и, вместе с тем, готов делиться своим собственным опытом с другими. Рынок труда стремительно меняется, бросая новые вызовы всем, кто связан с управлением персоналом. Меняются парадигмы и стратегии, появляются новые подходы в подборе, адаптации, обучении, мотивации и других HR функциях.</p>
	<p>Тренды на рынке труда</p>	<p>Все более распространенными становятся такие тенденции, как</p> <ul style="list-style-type: none"> • Удаленный режим работы, фриланс • Параллельная работа, вторая карьера • Появление «гибридных карьер» - использование в работе навыков из разных профессий • Обладание синтетическими знаниями • Появление большого количества новых профессий • Неполная занятость и временные трудовые контракты

Из таблицы 3 становится видно, что HR-тренды являются частью тенденций и течений, создаваемых интенсивной цифровизацией рынка и всего экономического пространства. Это можно объяснить тем, что автоматизация любых процессов, происходящих в экономике, так или иначе упирается в проистекающие из них изменения на рынке труда. В конечном итоге, основной двигатель цифровизации – это люди, создатели и вместе с тем пользователи цифровых технологий. Закономерно, что цифровизация прежде всего связана именно со сферой управления персоналом, и лишь следом через нее – с другими сферами.

Таблица 4

*Фокусирование цифровизации управления персоналом
[Составлено авторами на основе источников 6,9,10]*

Фокус	Пояснение
<p>Внедрение HR автоматизации</p>	<p>Набирает обороты применение HR-специалистами сервисов и приложений для автоматизации.</p> <p>Совокупность автоматизированных систем управления персоналом делят на:</p> <ul style="list-style-type: none"> • программы для учета персонала, расчета заработной платы работников, налогов и отчетности; • программы, позволяющие помимо простых расчетов и учета управлять процессами отбора, подбора, обучения, адаптации и аттестации персонала; • многофункциональные программы, позволяющие помимо вышеперечисленных функций осуществлять полноценный анализ персонала предприятия; • комплексные системы управления персоналом, то есть, основные области УП в синтезе с аналитикой кадровых процессов, системами финансового и управленческого учета; • экспертные аналитические системы и локальные автоматизированные рабочие места.

HR-аналитика	HR-аналитика становится стандартным инструментом для большинства менеджеров по персоналу. Руководители компаний всё большее внимание уделяют сбору и анализу данных о своих сотрудниках. Использование BigData и Datamining в сфере управления персоналом и превращение HR-данных в успешные бизнес-решения дают возможность работать с фактической информацией, прогнозной аналитикой и повышением ROI HR.
HR-маркетинг: привлекательный бренд работодателя	Наиболее привлекательные работодатели на 80% чаще используют контент от сотрудников для донесения преимуществ HR-бренда; большая часть проблем бизнеса вызвана явной или скрытой нелояльностью сотрудников. Тренды HR-маркетинга в 2019 году: <ul style="list-style-type: none"> • Создание и поддержка внешних и внутренних коммуникаций (СМИ, блоги, мероприятия и т.п.); • Работа с лояльностью и вовлеченностью персонала; • Блоги сотрудников; • Создание аутентичной компании и корпоративной культуры, в которой хочется работать; • Нестандартный креатив в продвижении HR-бренда. Корпоративный контент, которым хочется делиться.
Smart-рекрутинг. Новые инструменты	Нужно искать новые инструменты по рекрутингу талантливых сотрудников. Привлечь талантливых и перспективных кандидатов в компанию почти невозможно без применения новых инструментов, как, например, роботы-рекрутеры, чат-боты, реклама вакансий, новые инструменты по оценке кандидатов, стажировки и др.
Электронное обучение	Развитие потенциала сотрудников неразрывно связано с обучением. Появление новых программ обучения внутри компаний подтверждает эту тенденцию: организации придумывают свои методы, создают удобные системы внутри. Тренды в электронном обучении персонала: <ul style="list-style-type: none"> • Мобильное обучение; • Адаптивное обучение с применением ИИ; • Персонализированное обучение, применение индивидуальной траектории обучения; • Внедрение Индивидуальных планов развития сотрудника; • Оценка эффективности обучения: измерение ROI обучения; • Создание развивающей среды, которая не мешает творчеству и обеспечивает высокие результаты.

Большое влияние на рынок окажут роботизация и цифровая трансформация. Эти процессы позволят сильно сократить труд специалистов и количество шаблонных задач для сотрудников.

Неавтономные роботы, т.е., роботы, которые функционируют при участии человека, будут применяться все шире, и потеснят автономных, т.е., тех, которые выполняют свою работу без оперативного взаимодействия с человеком.

Автоматизация влияет на требования к персоналу и занятость населения. Прогнозы уверенно показывают, что в среднесрочной перспективе не менее половины рабочих мест могут быть ликвидированы благодаря внедрению автоматизированных процессов. Изменения коснутся также и сферы обработки бизнес-информации. [10]

Из приведенных выше прогнозов можно увидеть, что основные изменения, ожидаемые на рынке труда, будут связаны не столько с исчезновением большого количества профессий, сколько с появлением массы новых.

Профессии изменяются по мере того, как развиваются IT-технологии, автоматизируются, и многие сферы начинают преобразовываться уже сейчас.

В заключение можно сказать, что в новых условиях благодаря совмещению всех сфер жизни с технологиями будут генерироваться новые профессии, которые потребуют компетентных

специалистов. Профессии же рутинные и низкоквалифицированные станут исчезать. Те профессии, в которых могут быть задействованы алгоритмы, будут автоматизированы, а те, в которых алгоритмы необходимо создавать, а также творческая деятельность, останутся за человеком.

Если большое количество профессий исчезнут, то еще большее количество появятся, но вместе с ними появятся и новые требования к сотруднику. Закладывая эти требования будут в основном в необходимости владеть цифровыми технологиями, а также иметь развитый эмоциональный интеллект. Именно на этапе становления цифровизации потребуется развитый HR-менеджмент и рекрутмент, ориентированный на новый трудовой рынок, подвергшийся цифровым трансформациям. Потребность в персонале, обладающем нужными компетенциями, будет расти вместе с ростом экономики и производительности, к которым, по прогнозам специалистов, должна привести цифровизация.

Библиографический список

1. Аузан А. Цифровая экономика: фактор человеческого капитала. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=58670&p=attachment>
2. Атлас новых профессий. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://atlas100.ru/>
3. Введение в «Цифровую» экономику/ А.В. Кешелава В.Г. Буданов, В.Ю. Румянцев и др.; под общ. ред. А.В. Кешелава; гл. «цифр.» конс. И.А. Зимненко. – ВНИИГ геосистем, 2017. – 28 с.
4. Гришук Т. Как строить карьеру в третьем десятилетии XXI века. – Екатеринбург – 2019. Эксперт: <https://hr-tv.ru/speakers/tatjana-grishuk.html>
5. Дедова Е. Цифровая экономика: тренды 2019 года [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.lawfirm.ru/comments/index.php?id=19675>
6. Илюшников Е.К., Илюшников К.К. Инструменты автоматизации процесса управления персоналом в коммерческой организации // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 7. – с. 1443-1456.
7. Силантьева О.О., Авхадеева Л.З., Нуретдинова Ю.В. Человеческий капитал в цифровой экономике// Вектор экономики. | www.vectoreconomy.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666 - №6. – 2019. – 12 с.
8. Тренды в HR 2019-2020[Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://smart-hr.com.ua/ru/news/trendy-v-hr-2019-2020-1>
9. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www.yandex.ru/turbo?text=http%3A%2F%2Fhr-elearning.ru%2Fhr-digital-trendy-i-tekhnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr%2F>
10. Прогноз развития RPA в 2019 году [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://rparussia.ru/2019/04/25/%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%B8%D1%8F-rpa-%D0%B2-2019-%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D1%83/>
11. Тенденции в сфере управления персоналом в России – 2019[Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ru/Documents/human-capital/russian/HC-Trends-2019-Russia-General-Report.pdf>

Информация об авторах

Борисова Анна Андреевна (Россия, Екатеринбург) - студент 4 курса, Уральский гуманитарный институт, департамент психологии, кафедра управления персоналом психологии Уральского федерального университета (УрФУ) имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: borisova.nyuta@inbox.ru

Зайнетдинова Ирина Фаритовна (Россия, Екатеринбург) - старший преподаватель кафедры управления персоналом и психологии Уральского федерального университета (УрФУ) имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 620002, Россия, г. Екатеринбург, ул. Мира, 19, +73433754169.

E-mail: Zainetdinova.irina2015@yandex.ru

FORECASTING OF THE NEED FOR PERSONNEL IN A DIGITAL ECONOMY

Borisova A.A., Zainetdinova I.F.

Abstract. *The article provides analysis of digital transformation in personnel management, tendencies of changes in work of personnel management in a digital economy, given an overview of HR-trends and human resource forecasts for digitalization. The rapid development of digital technology and IT leads to automation of production processes, and it causes tend of the disappearance of some professions. In the foreseeable future many jobs what are important now will lose their relevance, the number of jobs will decrease, and it threatens to increase of unemployment, if modern specialists won't have the skills, what are important for work in the reality of the digital economy. It significantly changes personnel management in future, and it determines the relevance of this work. Publications and research of changes in work of personnel management in a digital economy were analyzed. Based on the analysis, conclusions about the need for personnel and about the status and demand for personnel management in the future were drawn.*

Key words: *digital economy, digitalization, digital transformation, HR-trends, need for personnel*

Borisova Anna Andreevna (Russia, Yekaterinburg) – 4th year student, Ural Federal University, 620002, 19 Mira street, Ekaterinburg, Russia +7 (343) 375-44-44.

E-mail: borisova.nyuta@inbox.ru

Zainetdinova Irina Faritovna (Russia, Yekaterinburg) – senior lecturer, Ural Federal University, 620002, 19 Mira street, Ekaterinburg, Russia +7 (343) 375-44-44.

E-mail: Zainetdinova.irina2015@yandex.ru

УДК 005.95/96

МОДЕЛИРОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Гаспарович Е.О., Касперская Ю. В.

Аннотация. *В статье говорится о возможности применения модели бизнес-процессов IDEF0 автором Дугласом Т. Россом в образовательных организациях путем моделирования информационной системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики. Исследован вопрос задержки в сравнении с техническим и научным прогрессом. Решение проблемы находится в потенциале использования резервов управления персоналом. Представлены результаты изучения бизнес-системы организации образовательной сферы. С целью налаживания успешной системы управления персоналом охарактеризованы составляющие компоненты бизнес-процесса, между ними установлены связующие. Методология и теория функционального моделирования, а также кроссфункциональная модель представлены как инструменты анализа, обобщения исследования. Для обеспечения будущего существования, в организации должна сформироваться и реализовываться модель бизнес-процессов в управлении персоналом. Она отличается от традиционных моделей управления, тем самым предлагается разработка цифровой HR-стратегии, включающей в себя мобильные и аналитические инструменты. Подпроцессы бизнес-модели рекомендуется оснастить инструментами цифровых технологий. Так в частности, одним из продуктивных становится автоматизация процедур управления персоналом, чему способствует использование интегрированных приложений автоматического режима, направленных на выполнение привычных ежедневных операций по учету и планированию кадров, их стимулированию и мотивированию, оценке качества труда и удовлетворенности последним, управлению обучением и развитием персонала, оценивание и контролирование результатов деятельности работников. Проведены результаты и определены перспективы исследования с учетом динамично изменяющихся требований к управлению персоналом в условиях цифровизации экономики.*