

МІНІСТЭРСТВА АДУКАЦЫІ РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ
БЕЛАРУСКІ ДЗЯРЖАЎНЫ УНІВЕРСІТЭТ
ФАКУЛЬТЭТ ФІЛАСОФІІ І САЦЫЯЛЬНЫХ НАВУК
Кафедра сацыяльнай камунікацыі

ЧЭРАДНІЧЭНКА Лізавета Максімаўна

**ТРАНСФАРМАЦЫЯ ФУНКЦЫЙ HR-СЛУЖБАЎ
У ЭПОХУ ЦЫФРАВІЗАЦЫІ**

Дыпломная праца
АНАТАЦЫЯ
Спецыяльнасць 1-23 01 15 Сацыяльныя камунікацыі

Навуковы кіраўнік:
старшы выкладчык
У.П.Масаловіч

Мінск, 2025

АНАТАЦЫЯ

Структура дыпломнай работы складаецца з увядзення, трох раздзелаў і заключэння. Першы раздзел тэарэтычны, у ёй раскрываюцца тэарэтычныя асновы кіравання персаналам ва ўмовах цыфравізацыі. У другім раздзеле аналізуюцца сучасныя тэхналогіі ў кіраванні персаналам. Трэці раздзел з'яўляецца практычным, у якім раскрываюцца аспекты трансфармацыі функцый hr службаў у арганізацыях. Аб'ём дыпломнай працы складае 51 старонак, уключае ў сябе 2 дадатка, 52 крыніцы.

Ключавыя словы: HR-трансфармацыя, цыфравізацыі HR, кіраванне персаналам, HR-службы, лічбавыя тэхналогіі ў HR, HR-аналітыка, Аўтаматызацыя HR-працэсаў, HR-стратэгія ў лічбавую эпоху, гейміфікацыя ў HR, вялікія дадзеныя ў кіраванні персаналам, хмарныя HR-сістэмы, адаптацыя HR да лічбавай асяроддзі, будучыня HR-функцый.

Аб'ект дыпломнай працы – змены ў дзейнасці HR-службаў, якія адбываюцца ў працэсе цыфравізацыі.

Прадмет дыпломнай працы – змены ў дзейнасці HR-службаў, якія адбываюцца ў працэсе цыфравізацыі.

Мэта дыпломнай працы-выяўленне ключавых змяненняў у кіраванні персаналам пад уплывам лічбавай трансфармацыі.

Метадалагічную аснову дыпломнай працы склалі агульнанавуковыя метады: метады аналізу і сінтэзу, метады індукцыі і дэдукцыі, кампаратыўны метады, а таксама частнанаучныя метады, якія выкарыстоўваюцца пры правядзенні сацыяльных даследаванняў.

У працэсе напісання дыпломнай працы былі атрыманы наступныя вынікі: выяўлены ключавыя канцэпцыі кіравання персаналам ва ўмовах цыфравізацыі, вызначаны ролю і функцыі HR-службаў, выяўлены асноўныя мадэлі трансфармацыі HR-менеджменту пад уплывам лічбавых тэхналогій, прааналізаваны сучасныя лічбавыя тэхналогіі ў кіраванні персаналам, уключаючы аўтаматызаваны рэкрутынг, лічбавыя інструменты матывацыі і развіцця супрацоўнікаў, даследаваны аспекты ўкаранення лічбавых інструментаў у HR-службах, выяўлены ключавыя праблемы і бар'еры лічбавай трансфармацыі, а таксама вызначаны перспектывыя напрамкі развіцця HR-функцый ва ўмовах цыфравізацыі.

Навізна атрыманых вынікаў абумоўлена адсутнасцю комплекснага падыходу да вывучэння трансфармацыі hr-службаў у эпоху цыфравізацыі. Атрыманыя вынікі характарызуюцца шырокімі магчымасцямі тэарэтычнага і практычнага прымянення.

Матэрыялы і вынікі дыпломнай працы былі атрыманы на падставе дакладных крыніц і самастойна праведзеных тэарэтычных і практычных даследаванняў.