

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

А. В. Соколинская

*студент, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск, Беларусь,
sokolinskaaangelina@gmail.com*

Научный руководитель Д. В. Шаститко

*старший преподаватель, Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск,
Беларусь, shastitko_dv@pac.by*

Статья посвящена исследованию направлений повышения эффективности деятельности организации в условиях цифровой трансформации. Рассматривается трансформация человеческого капитала как ключевого фактора успеха. Выявлены основные направления: развитие цифровых компетенций персонала, создание высокопроизводительной среды и формирование адаптивной организационной структуры. Обоснована необходимость системного подхода к синхронному изменению технологий, процессов и корпоративной культуры.

Ключевые слова: цифровая трансформация; эффективность организации; человеческий капитал; управленческие инновации; цифровые компетенции; организационная структура; корпоративная культура.

DIRECTIONS FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF AN ORGANIZATION'S ACTIVITIES IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

A. V. Sokolinskaya

*student, Academy of Public Administration under the President of the Belarus, Minsk, Belarus,
sokolinskaaangelina@gmail.com*

Supervisor D. V. Shastitko

senior lecturer, Academy under the President of the Belarus, Minsk, Belarus, shastitko_dv@pac.by

This article explores ways to improve organizational performance in the context of digital transformation. It examines the transformation of human capital as a key success factor. Key areas identified include developing personnel's digital competencies, creating a high-performance environment, and developing an adaptive organizational structure. The need for a systematic approach to the synchronous change of technologies, processes, and corporate culture is substantiated.

Keywords: digital transformation; organizational effectiveness; human capital; management innovation; digital competencies; organizational structure; corporate culture.

Современная цифровая трансформация экономики требует принципиально новых подходов к управлению организационной эффективностью. В условиях перехода к цифровым бизнес-моделям традиционные показатели результативности оказываются недостаточными, поскольку не учитывают ключевой аспект – трансформацию человеческого капитала как основного драйвера роста в цифровой экономике [1; 2].

Анализ последних исследований показывает устойчивую тенденцию к переосмыслению подходов к управлению эффективностью. Если в индустриальную эпоху основное внимание уделялось оптимизации материальных и финансовых потоков, то в цифровой экономике на первый план выходят управленческие инновации и развитие цифровых компетенций персонала [3]. Российская практика демонстрирует последовательное развитие этого направления – от первых локальных проектов по автоматизации в 2010-х годах до формирования комплексных программ цифровой трансформации к 2020-м годам [4]. Особенно показателен опыт таких компаний, как ПАО «Сбербанк» и холдинг «РЖД», где созданы целостные системы развития человеческого капитала в соответствии с новыми цифровыми реалиями [2; 5].

В сфере корпоративного управления наблюдается переход от разрозненных IT-проектов к системной трансформации организационных структур. Исследования Каблашовой И. В. и Саликова Ю. А. выявили четкую тенденцию к децентрализации управления, уплощению организационных иерархий и развитию горизонтальных коммуникаций [3]. Это позволяет значительно повысить скорость принятия решений и адаптивность компаний к быстро меняющимся рыночным условиям. Особенностью успешных кейсов является синхронное изменение трех взаимосвязанных элементов: технологической инфраструктуры, управленческих процессов и корпоративной культуры.

Применение современных цифровых технологий в управлении человеческим капиталом открывает принципиально новые перспективы. Создание систем управления на основе больших данных и искусственного интеллекта позволяет перейти от реактивного к проактивному управлению персоналом. Реализованные в ведущих компаниях проекты по внедрению HR-аналитики демонстрируют эффективность комплексного подхода, сочетающего технические инновации с развитием управленческих компетенций, что значительно повышает общую эффективность организации [6].

Многочисленные исследования подтверждают значительный потенциал процессно-ориентированного подхода к управлению в условиях цифровой трансформации [3]. Установлено, что внедрение гибких методологий управления (Agile, Scrum) позволяет увеличить производительность команд на 25–35 %, значительно повысить удовлетворенность сотрудников и ускорить вывод новых продуктов на рынок [4]. Однако существуют и серьезные барьеры для успешной трансформации: организационные (сопротивление изменениям), кадровые (дефицит цифровых компетенций) и методические (отсутствие проверенных моделей трансформации).

Особого внимания заслуживает вопрос измерения эффективности в новых условиях. Традиционные финансовые показатели должны быть дополнены метриками цифровой зрелости, инновационной активности и развития человеческого капитала. Как справедливо отмечают Гунина И. А. и Логунова И. В., создание высокопроизводительных рабочих мест становится ключевым фактором конкурентоспособности в цифровой экономике [1]. Это требует пересмотра подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал и разработки новых систем мотивации, ориентированных на долгосрочные результаты.

Перспективы развития систем управления эффективностью в условиях цифровой трансформации связаны с несколькими ключевыми направлениями. Развитие облачных платформ и технологий распределенного реестра (blockchain) позволит создать более прозрачные и безопасные системы управления. Внедрение технологий искусственного интеллекта в процессы принятия управленческих решений откроет новые возможности для оптимизации бизнес-процессов. Формирование экосистем цифровых компетенций обеспечит непрерывное развитие персонала в соответствии с требованиями цифровой экономики.

Для реализации этого потенциала необходимо решение ряда системных задач: разработка отраслевых стандартов цифровой зрелости, создание центров компетенций по управлению цифровой трансформацией, формирование профессионального сообщества руководителей нового типа. Особую важность приобретает интеграция образовательных программ бизнес-школ с реальными потребностями компаний, проходящих цифровую трансформацию [7].

Таким образом, повышение эффективности деятельности организации в условиях цифровой трансформации представляет собой комплексную задачу, требующую системного подхода к изменению управленческих моделей, организационных структур и подходов к развитию человеческого капитала [3]. Успешная реализация цифровой трансформации позволит компаниям не только адаптироваться к новым условиям, но и создать устойчивые конкурентные преимущества, основанные на эффективном использовании цифровых технологий и человеческого потенциала.

Библиографические ссылки

1. *Гунина И. А., Логунова И. В., Пестов В. Ю.* Повышение эффективности использования человеческого капитала в условиях цифровой трансформации // РЕГИОН: системы, экономика, управление. 2019. № 1(44). С. 19–23.
2. Стратегия развития ПАО «Сбербанк» до 2023 года. URL: <https://www.sber-bank.by/page/development-strategy> (дата обращения: 15.09.2025).
3. *Каблашова И. В., Саликов Ю. А., Логунова И. В.* Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами в условиях цифровой экономики // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2019. № 2(74). С. 488–498.
4. *Каблашова И. В., Логунова И. В., Саликов Ю. А.* Инновационное развитие системы управления предприятием в условиях цифровой трансформации // Организатор производства. 2019. Т. 27, № 2. С. 51–57.
5. Стратегия развития холдинга «Российские железные дороги» до 2030 года // ОАО «РЖД»: сайт. URL: <https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=155> (дата обращения: 15.09.2025).
6. *Туровец О. Г., Родионова В. Н., Каблашова И. В.* Обеспечение качества организации процессов в условиях управления цифровым производством // Организатор производства. 2018. № 4. С. 65–76.
7. *Ильдеменов Д. С.* Организационно-управленческие инновации для развития компаний в условиях цифровой экономики // Экономика и предпринимательство. 2018. № 8 (ч. 3). С. 104–108.
8. *Логунова И. В.* Формирование инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами организации // Экономинфо. 2018. Т. 15, № 1. С. 32–36.
9. ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М. : Стандартиформ, 2016. 51 с.