

5. Landers, R. N. Gamification of employee training and development / R. N. Landers // *International Journal of Selection and Assessment*. – 2022. – Vol. 30, № 2. – P. 1–15.

6. *Gamification and Employee Recognition: A Complete Guide* // Vantage Circle. – 2023. – URL: <https://www.vantagecircle.com/en/blog/gamification-employee-recognition/> (date of access: 17.10.2025).

7. *Gamification in HR: 5 ways to gamify your HR* // TestGorilla. – 2023. – URL: [www.testgorilla.com](http://www.testgorilla.com) (date of access: 17.10.2025).

УДК 331.1:658.3.07

## **HR-ТРЕНДЫ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

**Филиппович К. С., студент,**

**Кандричина И. Н., канд. социол. наук, доцент**

*Белорусский национальный технический университет*

*Минск, Республика Беларусь*

**Аннотация.** В работе изучаются HR-тренды в эпоху цифровой трансформации. Освещаются направления HR-автоматизации, HR-аналитики, HR-маркетинга, электронного обучения и smart-рекрутинга с рассмотрением практического примера компании «KFC».

**Ключевые слова:** HR-тренды, цифровая трансформация, управление персоналом, HR-Digital, HR-аналитика, HR-маркетинг.

Цифровые технологии стали все более активно внедряться во все сферы нашей жизни – от науки и экономики до социальной сферы и повседневности. Прежде всего, эти преобразования повлияли на бизнес-сектор, где предприятиям необходимо быстро реагировать на изменения в конкурентной среде. Учитывая, что человеческий капитал является ключевым ресурсом любой компании, HR-сфера должна оставаться высококонкурентной и своевременно интегрировать актуальные HR-тренды.

Цифровизация бизнеса оказывает всестороннее влияние на все внутренние бизнес-процессы организации, включая управление персоналом. Одним из важнейших направлений этой трансформации является HR-Digital: использование цифровых инструментов, платформ и аналитических решений для достижения корпоративных целей, и повышения

эффективности кадрового менеджмента. «Диджитализация» относится к широкому спектру изменений, связанных с использованием информационных технологий для оптимизации рабочих процессов и поддержки стратегического планирования. В этих условиях исследование современных HR-трендов приобретает особую значимость, поскольку позволяет оценить, как цифровая трансформация формирует новые подходы и парадигмы в работе с персоналом [1].

Одним из таких трендов является HR-автоматизация, которая основана на мероприятиях по оптимизации работы отдела кадров и повышению эффективности HR-процессов. Она включает несколько ключевых направлений:

1. Подбор персонала. CRM-системы ускоряют процесс поиска и отбора специалистов. Они автоматически сортируют резюме на основе определенных критериев и формируют краткие профили кандидатов для принятия решений HR-менеджерами.

2. Исследование рынка труда. Специальные платформы анализируют данные о зарплатах, востребованных компетенциях и динамике вакансий, что позволяет отслеживать рыночные тенденции и действия конкурентов.

3. Управление персональными данными работников. HR-системы автоматизируют учет кадров, документооборот и уменьшают количество ошибок при обработке информации.

4. Мониторинг HR-бренда организации. Специализированные сервисы оценивают репутацию компании как работодателя и помогают улучшать каналы коммуникации с кандидатами и сотрудниками [2].

Следующим значимым трендом в управлении человеческими ресурсами является HR-аналитика. Она заключается в комплексном подходе к сбору, обработке, структурированию и интерпретации HR-данных с целью выявления взаимосвязей и закономерностей, позволяющих определять проблемы и возможности в управлении человеческими ресурсами, прогнозировать события и оценивать их влияние на результаты бизнеса. Использование HR-аналитики решает множество ключевых задач, среди которых: совершенствование внутренних процессов организации, определение будущих потребностей в персонале, оценка эффективности работы сотрудников, мониторинг удовлетворенности и лояльности персонала, снижение текучести кадров и повышение уровня удержания сотрудников, анализ влияния человеческих ресурсов на общую эффективность бизнеса. Наличие таких данных и инструментов

анализа значительно облегчает процесс принятия управленческих решений и повышает их обоснованность [1].

HR-маркетинг служит своеобразным инструментом формирования и продвижения привлекательного имиджа организации как работодателя. Он содержит ряд технологий, в том числе цифровых, которые позволяют компаниям эффективно позиционировать себя на рынке труда. HR-маркетинг способствует трансляции ценностей организации, создавая единый и узнаваемый образ работодателя во внешней среде, что, в свою очередь, повышает ее привлекательность для потенциальных кандидатов и укрепляет лояльность уже работающих сотрудников [3].

Еще одним востребованным в настоящее время трендом является электронное обучение (e-learning), которым активно пользуется большинство компаний. Такой формат позволяет сотрудникам повышать квалификацию и развивать профессиональные навыки, не выходя и дома или офиса. В доступе у работников сегодня имеются разнообразные персонализированные программы, онлайн-курсы, тренинги и вебинары, что дает организациям ценные преимущества. Электронное обучение сокращает временные затраты, делает процесс развития более гибким, а также повышает конкурентоспособность компании за счет постоянного обновления и расширения знаний персонала [1].

Тренд, основанный на применении современных технологий для ускорения и повышения качества подбора персонала, получил название «smart-рекрутинг». В его рамках активно используются ИИ-технологии, позволяющие создавать привлекательные описания вакансий и обеспечивать быстрые ответы кандидатам. Большой популярностью также пользуются чат-боты, которые собирают первичные данные соискателей, задают базовые вопросы, проводят предварительный скрининг и автоматически записывают кандидатов на собеседование. Подобные инструменты особенно эффективны при массовом найме. Кроме того, smart-рекрутинг предполагает использование новых каналов привлечения сотрудников. В дополнение к стандартным платформам для размещения вакансий, таких как «Работа.бай», HR-менеджеры публикуют информацию в телеграм-каналах, на «LinkedIn», «TikTok» и других цифровых площадках. Для оптимизации процессов обработки откликов ведения базы кандидатов и взаимодействия внутри HR-команды применяются автоматизированные системы рекрутинга, такие как «Huntflow», «GoRecruit», «E-Staff» и другие. Благодаря таким инструментам подбор персонала существенно упрощается [4].

Область цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами продолжает активно развиваться, поэтому компаниям необходимо своевременно подхватывать этот тренд и внедрять в свою деятельность современные инструменты. Рассмотрим пример организации, успешно внедрившей цифровые технологии в HR-процессы.

«KFC» – международная сеть ресторанов быстрого питания – является одной из компаний, активно развивающих диджитализацию HR-функций. Организация внедрила комплексное решение для крупномасштабного онлайн-рекрутинга, сократив время участия кандидата до 5 минут, а анализ данных со стороны менеджера – до 1 минуты. На основе автоматически собранной информации формируется профиль «идеального сотрудника», который используется для создания ценностного предложения и подбора наилучших условий трудоустройства для различных групп соискателей. Кроме того, компания настроила цифровые системы оформления занятости, учета рабочего времени, ведения отчетности и начисления заработной платы, что значительно ускорило операционные процессы. «KFC» также проводит онлайн-обучения с помощью мобильных устройств, а также в активной разработке находятся инструменты для управления развитием и карьерным ростом сотрудников [1].

Таким образом, внедрение цифровых технологий в HR-менеджмент требует от компаний готовности адаптироваться к новым тенденциям и оперативно включать их в свою деятельность. Поскольку каждая организация стремится укрепить свои позиции на рынке, одним из ключевых условий достижения конкурентного преимущества становится грамотное управление человеческими ресурсами. Использование современных HR-трендов позволяет повысить эффективность работы персонала и создать основу для устойчивого развития компании.

### **Список использованных источников**

1. Дороговцева, А. А. Тенденции HR-digital / А. А. Дороговцева, А. В. Ерыгина // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2019. – № 5. – С. 19–22.

2. Автоматизация HR процессов компании : [сайт] // СберПодбор. – 2025. – URL: <https://blog.sberpodbor.ru/avtomatizaciya-rekrutinga> (дата обращения: 08.11.2025).

3. HR-маркетинг – что это такое и зачем он нужен // StartExam. – 2025. – URL: <https://www.startexam.ru/journal/likbez/hr-marketing-cto-eto-takoe-i-zachem-on-nuzhen/> (дата обращения: 07.11.2025).

4. Что такое smart-рекрутинг и где его применять : [сайт] // Хантфлоу. – 2025. – URL: <https://huntflow.media/cto-takoe-smart-rekruting/> (дата обращения: 07.11.2025).

UDC 004.946:004.78

## INTEGRATING VIRTUAL REALITY IN MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS

**Yuan Yiyi, master's degree student**

*Supervisor – PhD, associate professor Martinovich V.*

*Belarusian National Technical University*

*Minsk, Belarus*

**Abstract.** Ancient Chinese weapons, aesthetic and artistic yet rarely accessible, are showcased via virtual reality technology. This project uses Unity3D (with Maya for modeling) to build the “Swords, Guns, Swords, and Halberds” virtual pavilion – after defining its theme, collecting weapon data, and developing interactive functions like item rotation/zooming, video playback, and click-triggered audio introductions. Tested and optimized, the globally accessible pavilion breaks geographical and time barriers, offering engaging, educational insights into weapons’ history, uses, and cultural value while preserving heritage.

**Keywords:** Virtual Pavilion, Swords guns swords halberds, Arms, Unity3D.

### 1. THE THEORETICAL FOUNDATIONS OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS AND VIRTUAL REALITY.

#### 1.1. The Concept and Functions of Management Information Systems.

A management information system (MIS) is an integrated framework combining technology, data, and processes to support organizational decision-making and operations [1]. Its core functions include data collection, processing, storage, and presentation, converting raw data into actionable insights. MIS streamlines workflow management, resource allocation, and performance monitoring, enabling efficient coordination