

А. С. Апанасько

alya.apanasko.01@mail.ru

В. В. Ковальчук

ГГУ имени Ф. Скорины, Республика Беларусь

ИННОВАЦИОННЫЕ HRM-СИСТЕМЫ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Исследованы такие темы, как использование искусственного интеллекта в HRM, анализ данных для принятия решений, создание гибких и адаптивных систем управления персоналом, приведена их классификация. Проанализированы популярные HRM-системы и их инструменты.

Ключевые слова: информационные системы, HRM-системы, управление персоналом, организация, искусственный интеллект.

Информационные технологии в современном мире затрагивают практически каждую сферу деятельности. Это тесно связано с ростом задач и объема данных, обработка которых вручную является трудоемкой и длительной. Одна из стратегических задач информатизации заключается в поддержании конкурентоспособности организации путем роста эффективности деятельности, которая зависит от квалификации персонала и его повышения, обеспечения эффективных организационных коммуникаций и повышения продуктивности работы. На практике, при наличии специальных программ, один сотрудник отдела кадров может вести дела сотни сотрудников компании.

Внедрение информационных систем и цифровизации – это актуальная задача в компании. В которой нужно совершенствовать бизнес-процессы документооборота, табельного учета, управления кадрами, оформление и увольнение, обучение. Но стоит отметить, что ни одно программное обеспечение (ПО) на сегодняшний день не может полностью заменить сотрудника отдела кадров. Оно лишь позволяет оптимизировать работу его работу.

Одна из самых затратных статей в бюджете любой организации – это расходы на персонал. Существуют два основных направления расходов: во-первых, зарплата и кадры и во-вторых, управление персоналом. К первому направлению относятся заработная плата, взносы, материальные выплаты и иные аспекты, регулируемые законодательством. Второе включает в себя подбор персонала, адаптация новых сотрудников, мотивация, обучение и так далее.

В целом, бизнес-процессы первого направления давно успешно автоматизированы. Что касается сферы управления персоналом, то в международной практике данные процессы совсем недавно начали автоматизировать. Эта деятельность поспособствовала созданию полноценных Human resource management systems (HRMS). Буквально в переводе с английского HRMS означает – системы управления персоналом. Система управления персоналом (HRMS) – это программа, контролирующая бизнес-процессы управления персоналом, способствующая оптимизации работы отделов кадров, анализу текущей деятельности организации и, в конечном итоге, повышению ее продуктивности.

HRM-системы помогают организациям оцифровать свои основные функции в области управления персоналом. Они включают повторяемые бизнес-процессы, которые позволяют сократить количество электронных таблиц и макулатуры. Все основные процессы управления персоналом в организации размещены в рамках одной центральной системы. В таблице 1 представлена классификация систем управления персоналом [1].

Таблица 1 – Классификация систем управления персоналом в организациях

Тип	Описание
Учетно-расчетные	Полная автоматизация бизнес-процессов кадрового отдела: формирование отчетности по кадрам, отчетности по заработной плате, отпускных, больничных и командировочных, составление трудовых табелей, ведение личных дел сотрудников.
HRM-системы	Помимо учетно-расчетных функций добавляются задачи HR-отдела: формирование кадрового резерва, поиск, найм и обучение персонала и осуществление управления персоналом компании в целом.

К учетно-расчетным системам можно отнести такие программы, как «Компас: Управление персоналом», «1С: Зарплата и управление персоналом», «БОСС-Кадровик». К HRM-системам: «Пульс» [2], «VambooHR» [3], «Hurma System» [4]. Характеристика HRM-систем представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительная характеристика программного обеспечения для управления персоналом [5]

Параметры	«Пульс» (Россия)	«VambooHR» (США)	«Hurma System» (Украина)
Стоимость	Не указана	Более \$10 000 за год	от \$70 до \$360 в месяц
Демо-версия	+	+	+
Аналитика	+	+	+
Интеграция с сервисами	+	–	+
Чат-бот	+	–	+
Язык	Русский	Английский	Русский, английский
Технологии ИИ	+	–	+
Интерфейс	Android, IOS, Windows	Android, IOS, Windows	Android, IOS, Windows
Подходит для	Всех организаций	Всех организаций	Всех организаций

Когда компания пытается оптимизировать рабочий процесс, она сталкивается с различными проблемами, связанные с автоматизацией и масштабированием. Чтобы преодолеть эти трудности, компания должна выработать вариант системы управления персоналом. Данная система должна охватывать все кадровые задачи и повседневную деятельность.

Большинство HRM-систем располагает всеми необходимыми инструментами для управления сотрудниками, а именно:

- управление человеческими ресурсами. Это включает в себя базу данных сотрудников для быстрого просмотра их профиля, базовую коммуникацию в виде объявлений и новостей и возможность оставлять запросы;
- управление подбором персонала. Это процесс подбора персонала от анализа вакансий до найма и адаптации новых специалистов. Система управления персоналом позволяет снизить рабочую нагрузку, беря на себя всю бюрократическую волокиту по планированию собеседований, рассылке электронных писем, размещению объявлений о вакансиях и сбору отзывов. Это также включает в себя воронки вакансий, по которым рекрутеры могут легко ориентироваться;

– прием на работу и увольнение. Эти процессы играют ключевую роль в создании имиджа работодателя. Сотрудники, которые приходят на новую работу, ожидают, что компания быстро и эффективно введет их в курс дела. Аналогично, при увольнении – компания должна приложить усилия, чтобы расстаться с сотрудником на позитивной ноте. С помощью HRM-систем эти процессы могут быть автоматизированы и осуществляться эффективно в интересах работника и компании;

– оценка сотрудников. С помощью оценок компания может быстро выявить эффективность работы сотрудников;

– обратная связь и показатели вовлеченности. Обратная связь от сотрудников может быть автоматизирована как с помощью опросов;

– аналитика и отчетность. Чем больше показателей HRM-система сможет автоматизировать и рассчитать самостоятельно, тем лучше для HR-специалиста;

– интеграция с сервисами. HRM-системы могут интегрироваться с мессенджерами, программами управления задачами, продуктами Microsoft, а также платформами онлайн-рекрутинга для быстрого обмена данными и коммуникации.

Есть специализированные программы для найма, обучения персонала, кадрового делопроизводства среди CRM-систем. Также среди них есть и комплексные продукты для работы с персоналом. Организации необходимо выбрать систему, которая будет включать все функции, связанные с управлением персоналом, где в «одном окне» будет весь необходимый функционал для сотрудника отдела кадров. Также это будет выгодно, так как организация будет платить только за одно программное обеспечение.

При создании HRM-систем для максимального облегчения задач, используют современные технологии. Например, некоторые разработчики используют искусственный интеллект (ИИ), который может создавать новый текст, изображения или другой контент. Он используется в кадровых процессах для автоматизации задач, повышения их эффективности и персонализации опыта кандидатов.

Искусственный интеллект – это мощный инструмент, который может улучшить процессы управления персоналом: Рассмотрим некоторые способы, при помощи которых он может быть полезен для управления персоналом:

– автоматизация задач. ИИ может автоматизировать такие задачи, как отбор резюме, планирование собеседований и отправка «шаблонных» писем, вступительных материалов. Эта возможность позволяет специалистам по персоналу сосредоточиться на более стратегических задачах;

– повышение эффективности. ИИ помогает повысить эффективность процессов управления персоналом, выявляя закономерности и тенденции в данных. Сотрудники отдела кадров могут принимать более обоснованные решения;

– разработка индивидуальных учебных материалов с учетом индивидуальных потребностей сотрудников;

– предоставление коучинга и консультаций сотрудникам по вопросам их карьерного роста и другие.

Несомненно, что система управления персоналом может значительно повысить общую производительность труда организации, что, в конечном итоге, приведет к повышению прибыльности.

Рассмотрим, как система управления человеческими ресурсами может принести пользу каждой заинтересованной стороне.

Система управления персоналом упрощает и автоматизирует утомительную рутинную работу сотрудника отдела кадров, рутинные задачи и решение вопросов. Это помогает сосредоточиться на более важных приоритетах. Так как вся информация о сотрудниках, включая аналитику производительности, доступна в едином централизованном месте, работодатели могут самостоятельно отслеживать своих сотрудников и их производительность. Эти данные также помогают руководству принимать более обоснованные решения по улучшению бизнес-функциональности.

Благодаря порталам самообслуживания сотрудники становятся более самостоятельными и менее зависимыми от специалистов по персоналу в отношении незначительных обновлений и запросов информации. Они могут получить доступ к индивидуальной информации о стажировках, курсах повышения квалификации, размеру оклада, премиального фонда, остаткам количества дней неиспользованного отпуска, а также самостоятельно обновлять свою информацию в системе. С такой возросшей автономией у сотрудников появляется чувство заинтересованности в работе, поскольку они имеют прямой контроль над всеми операциями, связанными с их деятельностью.

В настоящее время критически важно выбрать программу с отечественного рынка. В 2023 году многие создатели иностранного программного обеспечения покинули наш рынок. Поэтому рационально сразу внедрить систему, которой не грозит в перспективе импортозамещение. На белорусском рынке IT-продуктов, на данный момент нет таких программ, которые бы включали в себя все вышеуказанные инструменты для управления сотрудниками, а также использование современных технологий, например, таких как искусственный интеллект. В частности, первоначально для внедрения в практику деятельности белорусских организаций можно было бы использовать российский продукт «Пульс».

Таким образом, HRM-системы продолжают развиваться и улучшаться, предлагая все больше автоматизированных и аналитических возможностей, а также улучшенные мобильные функции. В выборе HRM-систем важно учитывать потребности и бюджет организации, а также функциональность и простоту использования.

Литература

1. Лучшие системы управления персоналом организации в 2023 году [Электронный ресурс] / – URL: <https://www.kp.ru/money/biznes/luchshie-sistemy-upravleniya-personalom-organizatsii/> – Дата доступа: 17.10.2023.

2. HR-платформа Пульс [Электронный ресурс] / – URL: <https://developers.sber.ru/portal/products/pulse> – Дата доступа: 17.10.2023.

3. BambooHR [Электронный ресурс] / – URL: <https://www.bamboohr.com/> – Дата доступа: 17.10.2023.

4. Human resources management system [Электронный ресурс] / – URL: <https://peopleforce.io/hr-glossary/human-resources-management-system> – Дата доступа: 17.10.2023.

5. Сравнение популярных HR систем. Что выбрать и зачем? [Электронный ресурс] / – URL: <https://hurma.work/rf/blog/sravnenie-populyarnyh-hr-sistem-2/> – Дата доступа: 17.10.2023.